



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ»**

**Η Ικανοποίηση από την Εργασία
στα Πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης**

**του
Αθανάσιου Στυλιανού Ράπτη**

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Λέκτορας Οικονόμου Αθηνά

Βόλος 2013

Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Βόλος, Ιούνιος 2013.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα. Οικονόμου Αθηνά, Λέκτορα του τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, που ανάλαβε την επίβλεψη και την καθοδήγηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Με τις ουσιαστικές παρατηρήσεις και τα εποικοδομητικά της σχόλια κατάφερα και έφερα εις πέρας την παρούσα εργασία. Ακόμη θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας που είχα σε όλη την διάρκεια του Μεταπτυχιακού προγράμματος.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την Οικογένειά μου και τους φίλους μου Σιώπη Μιλτιάδη και Ρουμελιώτη Γεώργιο για την αμέριστη συμπαράστασή τους κατά την διάρκεια των σπουδών μου και τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας.

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη εξετάζει την Ικανοποίηση από την εργασία για 15 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Eurobarometer 76.2: Employment and Social Policy, Job Security, and Active Aging, September-November 2011, διερευνούμε τους προσδιοριστικούς παράγοντες της Συνολικής Ικανοποίησης από την Εργασία μέσω ενός διατεταγμένου υποδείγματος λογιστικής παλινδρόμησης. Επιπλέον, εισαγάγουμε στο υπόδειγμα τις προσδοκίες των ατόμων σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες, όπως αυτές διαμορφώνονται εξαιτίας της Οικονομικής Κρίσης και προχωρούμε σε μια διακρατική εξέταση μεταξύ 4 ομάδων χωρών. Στα αποτελέσματά μας, βρίσκουμε πως οι προσδοκίες επηρεάζουν την Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση, ένα αποτέλεσμα που ισχύει για το σύνολο των χωρών του δείγματος.

Λέξεις-Κλειδιά: Εργασιακή Ικανοποίηση, κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες, Προσδοκίες.

Κωδικοί JEL: J28

Abstract

The present study examines Job Satisfaction for a set of 15 European Union Member States. Utilizing data from the study Eurobarometer 76.2: Employment and Social Policy, Job Security, and Active Aging, September-November 2011, we examine the determinants of Job Satisfaction through a ordered logit model. In addition, we insert individual expectations regarding the Economic Crisis and the working prospects to the model and we examine 4 different country groups. In our results, we find that expectations play an important role in determining Job Satisfaction, a result that stands for all the countries of the sample.

Keywords : Job Satisfaction, Socioeconomic Determinants, Expectations

JEL Codes: J28

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1ο Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 2ο Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ικανοποίησης από την Εργασία	9
2.1 Ορισμός της Ικανοποίησης από την Εργασία	9
2.2 Λόγοι Διερεύνησης της Ικανοποίησης από την Εργασία	12
2.3 Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Εργασιακής Ικανοποίησης	13
2.4 Εργασιακή Ασφάλεια	14
2.5 Μισθός	22
2.6 Χρόνος Προϋπηρεσίας και Ρυθμός Αλλαγής Εργασίας	26
2.7 Επάγγελμα και εργασιακά χαρακτηριστικά	29
2.8 Δημογραφικοί Παράγοντες	33
2.8.1 Το Φύλο και η εργασιακή Ικανοποίηση	33
2.8.2 Εκπαίδευση	39
2.8.3 Ηλικία	41
2.9 Όψεις της εργασιακής ικανοποίησης και «Anchoring vignettes»	43
2.10 Συμπεράσματα	45
Κεφάλαιο 3ο Εμπειρική Ανάλυση	
3.1 Δεδομένα	47
3.2 Μεθοδολογία	48
3.3 Οικονομετρική Εξειδίκευση	51
3.4 Περιγραφική Στατιστική	54
3.5 Αποτελέσματα	56
3.5.1 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία	56
3.5.2 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία και η Οικονομική Κρίση	58
3.5.3 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία και Οικονομική Κρίση: Διακρατική Ανάλυση	59
3.6 Οικονομετρικά Προβλήματα	61
3.7 Συμπεράσματα	61
Βιβλιογραφία	64
Παράρτημα Α.	71
Παράρτημα Β.	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εισαγωγή

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί ένα πεδίο που τις τελευταίες δεκαετίες γνωρίζει άνθιση από ερευνητική σκοπιά στην Οικονομική Επιστήμη. Το γιατί, είναι προφανές καθώς η Εργασιακή Ικανοποίηση θεωρείται ένας από τους 3 βασικούς παράγοντες της Συνολικής Ικανοποίησης από τη ζωή.

Από το πλήθος των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, γίνεται φανερό πως ο ορισμός της αλλά και η μέτρησή της είναι ένα αρκετά σύνθετο θέμα. Αυτό οφείλεται στο ότι πρώτα και κύρια η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια υποκειμενική έννοια, καθώς αποτελεί ένα μέτρο του πως αντιλαμβάνεται το άτομο την εργασία του, το πώς το άτομο «βαθμολογεί» τη χρησιμότητα που λαμβάνει από αυτήν.

Εκτός από το ιδιαίτερα περίπλοκο αλλά και ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασιακής ικανοποίησης, αντίστοιχα χαρακτηριστικά παρουσιάζουν και οι προσδιοριστικοί παράγοντες της. Η υποκειμενική θεώρηση της εργασιακής ασφάλειας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η αυτοεκτίμηση, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι προσδοκίες, όλοι παράγοντες υποκειμενικής υφής, φαίνεται πως επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου. Εκτός από τους παράγοντες υποκειμενικής φύσης, επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση ασκούν και αντικειμενικά χαρακτηριστικά της εργασίας όπως ο μισθός, οι ώρες εργασίας, η μορφή της απασχόλησης και το μέγεθος της εταιρίας.

Από το 2008 που ξέσπασε η Οικονομική κρίση, γίνεται φανερό πως όλοι οι παραπάνω παράγοντες ίσως να έχουν επηρεαστεί στον ένα ή στον άλλο βαθμό, αλλά και συνεπακόλουθα, στο πως επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Η αβεβαιότητα, η αύξηση της ανεργίας, οι αλλαγές που παρατηρούνται στις μορφές απασχόλησης, είναι πιθανόν να ασκούν σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Με βάση τα παραπάνω, η Ερευνητική Στρατηγική της παρούσας έρευνας επιμερίζεται σε τρεις βασικές κατευθύνσεις:

α) την παρουσίαση της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης και των κυριότερων παραγόντων που την προσδιορίζουν.

β) Την εξέταση της Συνολικής Εργασιακής Ικανοποίησης και των παραγόντων που την

προσδιορίζουν με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα και μέσω ενός διατεταγμένου λογιστικού μοντέλου. Ειδικότερα, βασική ερευνητική συνεισφορά της παρούσας εργασίας είναι η εισαγωγή των ατομικών προσδοκιών σχετικά με την Οικονομική κρίση και τις επιπτώσεις αυτής, στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας, την διατήρηση της εργασίας για τα επόμενα 2 χρόνια και την πιθανότητα εύρεσης εργασίας στους επόμενους 6 μήνες σε περίπτωση απόλυσης.

γ) Τη διακρατική σύγκριση μεταξύ 4 ομάδων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να διαπιστώσουμε το εάν και κατά πιο τρόπο οι παραπάνω παράγοντες επηρεάζουν χώρες που έχουν σε κάποιο βαθμό διαφορετικά χαρακτηριστικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ικανοποίησης από την Εργασία

2.1 Ορισμός της Ικανοποίησης από την Εργασία

Το ερευνητικό ενδιαφέρον πάνω στο θέμα της ικανοποίησης από την εργασία υπήρξε ανέκαθεν έντονο στις κοινωνικές επιστήμες και ιδιαίτερα στην Οικονομική Επιστήμη και στην Ψυχολογία. Μετά την δεκαετία του 80, πλήθος ερευνών διερευνούν την εργασιακή ικανοποίηση, τις συνέπιες που αυτή έχει σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο επιχείρησης, καθώς και ποιοι παράγοντες φαίνεται να την επηρεάζουν.

Στην βιβλιογραφία, υπάρχει πληθώρα ορισμών της ικανοποίησης από την εργασία, στην προσπάθεια να αποδοθεί πλήρως το περιεχόμενο της έννοιας. Ένας από τους πρώτους ορισμούς είναι του Locke (1969), σύμφωνα με τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει από την ταύτιση των αξιών ενός ατόμου σχετικά με την εργασία του, με το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας του. Η ικανοποίηση αλλά και η μη εργασιακή ικανοποίηση είναι συνάρτηση της υποκειμενικής αντίληψης του τι θέλει το άτομο από την εργασία του και του τι τελικά λαμβάνει.

Ο Spector (1997), θεωρεί πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια μεταβλητή με υποκειμενικό περιεχόμενο και ορίζεται σύμφωνα με το πώς αισθάνονται οι άνθρωποι σε σχέση με τις διάφορες όψεις¹ της εργασίας τους. Οι όψεις της εργασίας, μπορεί να αφορούν οποιαδήποτε πτυχή της, όπως τον μισθό ή τις γενικότερες χρηματικές απολαβές, αλλά και μη αμιγώς οικονομικά κριτήρια όπως για παράδειγμα τις σχέσεις με τους συναδέλφους, το περιεχόμενο της εργασίας κ.ο.κ.

Οι Sloane και Jones (2009), θεωρούν πως η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα μέρος της συνολικής χρησιμότητας του ατόμου, υπό την έννοια της συνολικής ικανοποίησης από την ζωή και η οποία εκφράζεται από την παρακάτω σχέση:

$$v = v\{u(h, i, j)\mu\} \quad (1)$$

όπου

v : η συνολική ικανοποίηση από την ζωή, u : η χρησιμότητα από την εργασία και μ : η χρησιμότητα από άλλες δραστηριότητες που δεν σχετίζονται με την εργασία.

¹ Ο όρος στην αγγλική ορολογία αναφέρεται ως facets.

Συνεπακόλουθα, η χρησιμότητα από την εργασία παίρνει την μορφή:

$$u = u(y, h, i, j) \quad (2)$$

όπου

y: το εισόδημα από την εργασία, h: οι ώρες εργασίας και i,j: διανύσματα που εκφράζουν προσωπικά και εργασιακά χαρακτηριστικά αντίστοιχα.

Σύμφωνα με τους Skalli et al. (2008), η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σημαντικό μέτρο της χρησιμότητας που απολαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του ενώ ακόμη προσφέρει την ταυτοποίηση εκείνων των παραγόντων που έχουν σημαντική επίδραση πάνω στην χρησιμότητα του ατόμου από την εργασία. Οι Skalli et al. (2008), επισημαίνουν πως τα άτομα δεν κάνουν απλώς μια κρίση σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση, αλλά επιπλέον η ικανοποίηση από την εργασία είναι το αποτέλεσμα της ικανοποίησης με διαφόρους παράγοντες που αφορούν είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά χαρακτηριστικά της.

Οι Millan et al. (2013), θεωρούν πως η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία εξηγεί όχι μόνο τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων αλλά σε ένα βαθμό και την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη μιας εταιρίας. Σύμφωνα με τους Millan et al. (2013), η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στον βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του. Η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου μπορεί να οφείλεται είτε σε χρηματικούς είτε σε μη χρηματικούς παράγοντες, ενώ λόγω της υποκειμενικής φύσης της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης, πρέπει να ληφθεί υπόψη πως οι άνθρωποι είναι πιθανόν να αντιλαμβάνονται διαφορετικά τις ίδιες έννοιες όταν τις αξιολογούν.

Ο Hammermesh (2001), θεωρεί πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα της στάθμισης εκ μέρους του εργαζόμενου όλων των εργασιακών χαρακτηριστικών, ενώ ακόμη, αποτελεί ένα μέτρο το οποίο επιτρέπει στον εργαζόμενο τη σύγκριση μεταξύ της παρούσας εργασίας του και των υπόλοιπων ευκαιριών που προσφέρονται στην αγορά εργασίας.

Οι Brown et al. (2012), αναφέρουν πως η υποκειμενική ευημερία στην εργασία χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις:

α) Την ευχαρίστηση ή την δυσαρέσκεια που σχετίζεται με την εργασία

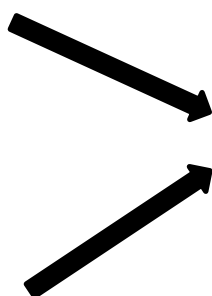
β) Τον ενθουσιασμό και την κατάθλιψη

γ) Το άγχος και την ηρεμία.

Οι τρεις αυτοί παράγοντες, αν και σχετίζονται μεταξύ τους, συνήθως εξετάζονται ξεχωριστά.

Γράφημα 2.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης

Personal Characteristics
(Personality traits,
norms and expectations)



Job Satisfaction = Job Quality

Job characteristics
(eg wages, work hours,
level of autonomy ,interesting work etc)

Πηγή Brown et al. 2012

Σύμφωνα με το γράφημα 2.1, η εργασιακή ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα τόσο παραγόντων που σχετίζονται με χαρακτηριστικά της εργασίας όπως ο μισθός και οι ώρες εργασίας, αλλά και με προσωπικά χαρακτηριστικά και προσδοκίες του ατόμου.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια μεταβλητή η οποία συνήθως έχει υποκειμενικό υπόβαθρο. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η μέτρηση γίνεται μέσω μιας κλίμακας Likert, όπου ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει κατά πόσο νιώθει ικανοποιημένος σε σχέση με την εργασία του. Σύμφωνα με τους Ferrer-i-Carbonell και Frijters (2004), η διατακτική μορφή της υπό εξέταση μεταβλητής σημαίνει ότι τα άτομα έχουν κοινή αντίληψη για το τι είναι, για παράδειγμα η ευχαρίστηση. Η υπόθεση αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι τα άτομα μπορούν αντιληφθούν το επίπεδο της ικανοποίησης των άλλων και από το ότι τα άτομα της ίδιας γλωσσικής κοινότητας έχουν ένα κοινό τρόπο μετάφρασης των αισθημάτων τους σε μια

αριθμημένη κλίμακα έτσι ώστε να μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους.

Εκτός από την εργασιακή ικανοποίηση πολλοί και από τους παράγοντες που την προσδιορίζουν έχουν υποκειμενική υφή, δηλαδή εξαρτώνται από το πώς αντιλαμβάνεται το περιεχόμενό τους ο ερωτώμενος. Τέτοιας υφής δεδομένα, θεωρούνται ενδιαφέροντα από ερευνητική σκοπιά, καθώς η υποκειμενική αντίληψη των πραγμάτων καθορίζει την ευχαρίστηση και την ικανοποίηση (Sousa-Poza et al., 2000).

Το ζήτημα της υποκειμενικής φύσης των δεδομένων που σχετίζονται με την εμπειρική έρευνα πάνω στο αντικείμενο της εργασιακής ικανοποίησης είναι ένας από τους παράγοντες που συντέλεσαν στο να μην ερευνάται επισταμένα η εργασιακή ικανοποίηση από τους Οικονομολόγους, τουλάχιστον μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 80. Σύμφωνα με τους Millan et al. (2013), πολλές μελέτες δεν λαμβάνουν υπόψη το γεγονός ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα ετερογενές φαινόμενο. Το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης που δηλώνουν τα άτομα, μπορεί να σχετίζεται τόσο με χρηματικά αλλά και μη χρηματικά πλεονεκτήματα της εργασίας, κάνοντας έτσι δύσκολη τη μέτρηση του τι ακριβώς μετράται όταν ένα άτομο ρωτάται σχετικά με το επίπεδο της συνολικής του εργασιακής ικανοποίησης, κάτι το οποίο έχει ως συνέπεια τη σύγχυση του σε τι αναφέρεται η ικανοποίηση από την εργασία και το πως μπορούν να ασκήσουν επιρροή διαμορφωτές πολιτικής. Επιπλέον, οι Brown et al. (2012), αναφέρουν πως υπάρχουν ερωτήματα σχετικά με την χρησιμότητα των δεδομένων που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι κοινωνικές συνθήκες πολλές φορές επηρεάζουν τους εργαζόμενους να αναφέρουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση για αντικειμενικά χαμηλής ποιότητας εργασίες.

2.2 Λόγοι Διερεύνησης της Ικανοποίησης από την Εργασία

Οι λόγοι εξέτασης της εργασιακής ικανοποίησης είναι πολλοί και δεν περιορίζονται σε αυστηρά, ακαδημαϊκά πλαίσια και παρόλο τους προβληματισμούς που διατυπώνονται για το υποκειμενικό περιεχόμενο των δεδομένων και της ερμηνείας των αποτελεσμάτων, από το πλήθος νεότερων ερευνών αποδεικνύεται πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια με συγκεκριμένο περιεχόμενο που είναι δυνατόν να μετρηθεί και να αξιοποιηθεί.

Σύμφωνα με τους Sousa-Poza et al. (2000), η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με παρατηρούμενα φαινόμενα στην αγορά εργασίας όπως για παράδειγμα οι μελλοντικές παραιτήσεις ή αλλαγές εργασίας. Ακόμη η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με τη

μεγαλύτερη παραγωγικότητα του εργαζόμενου ενώ η μη ικανοποίηση από την εργασία οδηγεί στην απουσία από την εργασία και σε μεγαλύτερους ρυθμούς αλλαγής εργασίας και αντικατάστασης του προσωπικού. Το συμπέρασμα της σύνδεσης υψηλής εργασιακής ικανοποίησης και αποδοτικότητας υποστηρίζουν και οι Clark et al. (1998) και Theodossiou et al. (2007), ενώ ο Clark (1996) σημειώνει πως η μεγαλύτερη αποδοτικότητα μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία καθώς η μεγαλύτερη αποδοτικότητα συνδέεται με μεγαλύτερα χρηματικά και μη οφέλη.

Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση αποκτά ιδιαίτερη σημασία στη σημερινή εποχή καθώς παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στη δομή των οικονομιών. Στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες παρατηρείται μια μετάβαση στον τριτογενή τομέα της οικονομίας με την συνεπακόλουθη αύξηση του εργατικού δυναμικού που χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο μόρφωσης και μεγάλες επαγγελματικές δεξιότητες.

Εκτός από το ακαδημαϊκό, ερευνητικό ενδιαφέρον, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια η οποία αξιοποιείται και από τους διαμορφωτές πολιτικής. Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην εργασιακή ικανοποίηση. Στη Σύνοδο της Νίκαιας το 2000, η ποιότητα της εργασίας εισήλθε στην Ευρωπαϊκή ατζέντα και έγινε ένας από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης μέσα από το δίπτυχο «περισσότερες θέσεις εργασίας μέσω καλύτερων θέσεων εργασίας» (Davoine et al., 2008). Από τη Συνθήκη της Λισαβόνας και μετέπειτα η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης της πολιτικής απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την διαμόρφωση ενός πλαισίου μέτρησης και αξιολόγησης της ποιότητας της εργασίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2003 θέσπισε 31 δείκτες που σχετίζονται με τα εργασιακά χαρακτηριστικά και την θέση εργασίας, όπως για παράδειγμα την εργασιακή ασφάλεια και τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

2.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες της Εργασιακής Ικανοποίησης

Από τον ορισμό της εργασιακής ικανοποίησης, το περιεχόμενο της έννοιας αλλά και την συχνά υποκειμενική φύση των δεδομένων που την ερευνούν, γίνεται φανερό πως μια σειρά παραγόντων είναι πιθανό να επηρεάζουν το πώς και το γιατί οι εργαζόμενοι αξιολογούν την ευχαρίστηση από την εργασία τους. Οι παράγοντες που συνδέονται με την ικανοποίηση της εργασίας σχετίζονται τόσο με την εργασία, το περιεχόμενό της και γενικότερα με διάφορα

εργασιακά χαρακτηριστικά όσο και με παράγοντες που αφορούν την προσωπικότητα του ατόμου, την ψυχολογική του κατάσταση, τις προσδοκίες του, δημογραφικούς παράγοντες κ.ο.κ. Στις επόμενες παραγράφους του 2ου Κεφαλαίου, θα παρουσιαστούν αυτοί οι παράγοντες, μέσα από τις κυριότερες αναφορές που γίνονται στη βιβλιογραφία.

2.4 Εργασιακή Ασφάλεια

Ένας από τους βασικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία είναι η εργασιακή ασφάλεια². Η εργασιακή ασφάλεια μπορεί να οριστεί, είτε ως η υποκειμενική αντίληψη του ατόμου για το πόσο ασφαλής είναι η εργασία του, δηλαδή το κατά πόσο το άτομο θεωρεί πιθανό να διατηρήσει την θέση εργασίας του, είτε με πιο αντικειμενικά κριτήρια όπως το είδος της σύμβασης του εργαζόμενου, το εάν δηλαδή είναι αορίστου χρόνου, ορισμένου κ.τ.λ (Origo et al., 2009).

Μια ακόμη παράμετρος που κάνει ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα την ανάλυση της εργασιακής ασφάλειας και της επίδρασής της στην εργασιακή ικανοποίηση είναι οι διαφορές που παρατηρούνται στο θεσμικό πλαίσιο μεταξύ των κρατών. Οι διαφορές που ακολουθούνται στο επίπεδο της πολιτικής επηρεάζουν την εργασιακή ασφάλεια και συνεπακόλουθα την εργασιακή ικανοποίηση. Το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των εργαζόμενων, η προστασία των ανέργων, οι νέες μορφές απασχόλησης όπως οι ελαστικές σχέσεις εργασίας, παράγοντες που τα τελευταία 20 χρόνια παίζουν σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και των συνθηκών της σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Theodossiou et al., 2007), δημιουργούν έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον διερεύνησης της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής ασφάλειας.

Οι Green και Tsitsianis (2005), διερευνούν την εργασιακή ικανοποίηση στις περιπτώσεις της Γερμανίας και Μεγάλης Βρετανίας. Αξιοποιώντας δεδομένα από τις έρευνες British Household Panel Study, Employment in Britain, General Household Survey και German Socio-Economic Panel, οι ερευνητές επιδιώκουν να εξακριβώσουν σε ποιους παράγοντες οφείλεται η πτωτική πορεία της εργασιακής ικανοποίησης στις 2 χώρες. Ανάμεσα στους παράγοντες διερεύνησης, οι Green και Tsitsianis (2005), συμπεριλαμβάνουν την εργασιακή ασφάλεια και ειδικότερα, τις προσδοκίες των εργαζόμενων σχετικά με την πιθανότητα απώλειας της εργασίας. Μέσω ενός fixed effects υποδείγματος, οι συγγραφείς διαπιστώνουν πως η εργασιακή ασφάλεια έχει μεγάλη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση τόσο στους

² Στη βιβλιογραφία ο όρος αποδίδεται ως job security.

εργαζόμενους της Δυτικής αλλά και στους εργαζόμενους της Ανατολικής Γερμανίας. Ακόμη στα αποτελέσματά τους, οι Green και Tsitsianis (2005), διαπιστώνουν η προσωρινή απασχόληση έχει αρνητική επίδραση στην εργασιακή ασφάλεια, ενώ για την περίπτωση των εργαζόμενων της Δυτικής Γερμανίας, οι συμβάσεις σταθερής απασχόλησης έχουν θετικό αποτέλεσμα στην ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Theodossiou και Vasileiou (2007), διερευνούν τη σχέση μεταξύ αυξημένου ρίσκου απώλειας της εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Eurobarometer 44.3OVR Employment, Unemployment and Gender Equality, εξετάζουν το πώς η αυξημένη υποκειμενική ανασφάλεια σχετικά με την απώλεια εργασίας, επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

Γράφημα 2.2 Κατανομή της εργασιακής ικανοποίησης με βάση την εργασιακή ασφάλεια.



Πηγή: Theodossiou και Vasileiou 2007

Σύμφωνα με το Γράφημα 2.2, οι πιο ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι αυτοί που αντιμετωπίζουν χαμηλό κίνδυνο απώλειας της εργασίας τους. Μόλις 3,4% των εργαζόμενων που είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους δηλώνουν μη ασφαλής ενώ αυτοί που είναι μη ικανοποιημένοι με την εργασία τους δηλώνουν ανασφαλείς σε ποσοστό 21,95%.

Οι Theodossiou και Vasileiou (2007) με βάση τα αποτελέσματά τους, καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η εργασιακή ασφάλεια παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση και πως ανάμεσα στις δύο έννοιες, υπάρχει θετική σχέση, δηλαδή αυτοί που αισθάνονται μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια είναι πιο ευχαριστημένοι με την εργασία τους σε σχέση με τους ανασφαλείς.

Μια ακόμη σημαντική συνεισφορά της εργασίας των Theodossiou και Vasileiou (2007) είναι η διερεύνηση της πιθανής ενδογένειας μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής ασφάλειας. Οι συγγραφείς τονίζουν πως το πρόβλημα της ενδογένειας είναι σημαντικό και πως αγνοώντας την σχέση αιτιότητας μεταξύ εργασιακής ασφάλειας και ικανοποίησης οδηγούμαστε σε υποεκτίμηση των πραγματικών επιδράσεων της πρώτης στην τελευταία. Χρησιμοποιώντας πρώτα την μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων και στην συνέχεια τη μέθοδο των βοηθητικών μεταβλητών για την αντιμετώπιση της ενδογένειας, καταλήγουν στο συμπέρασμα πως στην τελευταία, η επίδραση της εργασιακής ασφάλειας στην εργασιακή ικανοποίηση είναι σχεδόν διπλάσια από ότι στην πρώτη. Παρόλα αυτά και παρόλο που η ενδογένεια αποτελεί σημαντικό πρόβλημα, σύμφωνα με τους συγγραφείς η εργασιακή ασφάλεια έχει σημαντική επίδραση πάνω στην ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000), αξιοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας International Social Survey Program που πραγματοποιήθηκε το 1997, διερευνούν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης σε 21 χώρες. Χρησιμοποιώντας μια bottom up προσέγγιση επιχειρούν να διερευνήσουν την εργασιακή ικανοποίηση μέσω της αναλογίας εισροών εργασίας, όπως οι ώρες εργασίας και η εκπαίδευση, και των εκροών της εργασίας όπως για παράδειγμα ο μισθός, οι συνθήκες απασχόλησης και η εργασιακή ασφάλεια. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, διατηρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, μια αύξηση των εκροών εργασίας οδηγεί σε αύξηση εργασιακής ικανοποίησης.

Στα συμπεράσματα της έρευνάς τους οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2000) αναφέρουν πως οι Δανοί εργαζόμενοι απολαμβάνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ασφάλειας και ικανοποίησης από την εργασία, ενώ την χαμηλότερη εργασιακή ασφάλεια δηλώνουν οι εργαζόμενοι στη Βουλγαρία, οι οποίοι έχουν αρκετά χαμηλή ικανοποίηση. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι εργαζόμενοι θεωρούν γενικά ασφαλείς τις θέσεις εργασίας τους και απολαμβάνουν αρκετά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, που οφείλεται επιπλέον και σε παράγοντες όπως ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τα υψηλά εισοδήματα από την εργασία. Σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία και η Ιαπωνία, η χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση αποδίδεται στις μικρότερες εκροές της εργασίας, ανάμεσα στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η εργασιακή ασφάλεια.

Επιπρόσθετα, οι Sousa-Poza και Souza-Poza (2000) εξετάζουν την εργασιακή

ικανοποίηση μέσω ενός ordered probit μοντέλου και των αντίστοιχων οριακών επιδράσεων³ για κάθε υπό εξέταση χώρα. Η εργασιακή ασφάλεια καταλαμβάνει την έβδομη θέση, σε σχέση με τους υπόλοιπους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και έχει την μεγαλύτερη επίδραση στην Γαλλία και την μικρότερη στην Ολλανδία.

Οι Blanchflower και Oswald (1999), διερευνούν την εργασιακή ικανοποίηση στις Η.Π.Α αξιοποιώντας δεδομένα τριών ερευνών: the International Social Survey Program, the Eurobarometer Surveys, και the US General Social Surveys. Βασική τους στόχευση είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, στις Η.Π.Α και σε 16 ανεπτυγμένα κράτη.

Χρησιμοποιώντας ένα ordered logit μοντέλο, οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση, συμπέρασμα που ισχύει και για τους εργαζόμενους των υπολοίπων ανεπτυγμένων κρατών.

Ο Kaizer (2007), χρησιμοποιεί δεδομένα από το European Community Household Panel (ECHP), που εκτίνονται από το 1994 έως το 2001 για 15 χώρες, μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η διαφοροποίηση της μελέτης του Kaizer (2007) σε σχέση με προηγούμενες μελέτες που ερευνούν την σχέση εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής ασφάλειας, είναι ότι η τελευταία χαρακτηρίζεται από αντικειμενικούς παράγοντες όπως το εάν η εργασία είναι μόνιμη, προσωρινή, ευέλικτης μορφής κ.ο.κ. Μέσω ενός ordered probit μοντέλου, ο Kaizer (2007) καταλήγει στο συμπέρασμα πως όσοι χαρακτηρίζονται από προσωρινή μορφή απασχόλησης, έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με αυτούς που έχουν μόνιμη απασχόληση.

Οι Bardasi και Francesconi (2003), χρησιμοποίησαν τα δεδομένα της έρευνας British Household Panel Survey, που πραγματοποιήθηκε την περίοδο 1991-2000 στην Μεγάλη Βρετανία για να εξετάσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων προσωρινής απασχόλησης και των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης. Μέσω ενός fixed effects logit υποδείγματος καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η προσωρινή απασχόληση έχει αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Η εξήγηση που δίνεται είναι πως οι προσωρινές μορφές εργασίας, προφέρουν χειρότερες εργασιακές συνθήκες σε σχέση με τις μόνιμες.

³ Στην αγγλική ορολογία, ο όρος «οριακές επιδράσεις» αποδίδεται ως marginal effects.

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο πιθανό να έχουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους πλήρους απασχόλησης.

Οι Green και Heywood (2007), εξετάζουν τη σχέση μεταξύ διαφόρων μορφών ευέλικτης απασχόλησης και εργασιακής ικανοποίησης. Βασική τους ερευνητική υπόθεση είναι πως, ενώ κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν την ευέλικτη μορφή εργασίας, ο μισθός αλλά και άλλα εργασιακά χαρακτηριστικά μπορούν αντισταθμίσουν την απώλεια ευχαρίστησης των συγκεκριμένων εργαζόμενων. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από τη έρευνα «British Household Panel Survey», μέσω ενός ordered probit υποδείγματος, οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η ερευνητική τους υπόθεση είναι ισχυρή εκτός από τις περιπτώσεις των προσωρινά απασχολούμενων και των εργαζόμενων που εργάζονται μέσω εταιριών ευρέσεως εργασίας⁴.

Τη σχέση μεταξύ μορφών απασχόλησης, εργασιακής ασφάλειας και ικανοποίησης από την εργασία αναλύει και ο Graff-Zill (2012). Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Dutch Socio Economic Panel, για τα έτη 1995 έως 2002, εξετάζει την συνολική εργασιακή ικανοποίηση για 4 κατηγορίες εργαζόμενων της Ολλανδίας, τους εργαζόμενους μόνιμης απασχόλησης, τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου και τους εργαζόμενους που έχουν προσωρινή απασχόληση. Η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς, η Ολλανδία θεωρείται ένα καλό παράδειγμα εφαρμογής του συνδυασμού ευέλικτων μορφών απασχόλησης και εργασιακής ασφάλειας (European Commission, 2006). Ο Graff-Zill (2012), αναφέρει πως εκτός των εργαζόμενων μόνιμης απασχόλησης, στις υπόλοιπες κατηγορίες παρατηρείται σημαντικά μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με τη εργασιακή ασφάλεια, ένα αποτέλεσμα που ισχύει και για την περίπτωση της ικανοποίησης με τις αμοιβές. Τέλος οι εργαζόμενοι με προσωρινές μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους εργαζόμενους μόνιμης απασχόλησης, ένα αποτέλεσμα που οφείλεται κυρίως στο μισθό, στις συνθήκες και ώρες εργασίας. Το αποτέλεσμα του Graff-Zill (2012) έρχεται σε αντίθεση με τον Clark (1997), ο οποίος είχε διαπιστώσει πως οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης έχουν μικρότερη ικανοποίηση λόγω χαμηλότερης εργασιακής ασφάλειας. Η διαφοροποίηση αυτή, σύμφωνα με τον Graff-Zill (2012) είναι πιθανό να οφείλεται στις θεσμικές διαφορές μεταξύ Ηνωμένου Βασιλείου και Ολλανδίας, καθώς η τελευταία έχει ισχυρότερες πολιτικές προστασίας της απασχόλησης και του εισοδήματος.

Οι Carbonell et al. (2006), αναλύουν την επίδραση των διαφόρων μορφών απασχόλησης

⁴ Ο ακριβής όρος για την συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων αποδίδεται με τον όρο agency contracts.

στην εργασιακή ικανοποίηση στην Ολλανδία και στην Ισπανία, αξιοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας European Household Panel, για τα έτη 1995 έως 2001. Οι 2 αυτές χώρες διαφέρουν σημαντικά ως προς τα χαρακτηριστικά που έχουν οι προσωρινές μορφές απασχόλησης. Στην Ολλανδία, η προσωρινή απασχόληση την συγκεκριμένη χρονική περίοδο καταλαμβάνει μικρό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης και δεν έχει μόνιμα χαρακτηριστικά, αλλά αποτελεί το πρώτο βήμα για την απόκτηση μόνιμης εργασίας. Αντίθετα, στην Ισπανία η προσωρινή απασχόληση είναι ευρέως διαδεδομένη, ενώ επιπλέον δεν δημιουργεί προοπτικές αλλά είναι μια μόνιμη κατάσταση για τους περισσότερους εργαζόμενους. Για τους Ισπανούς, η προσωρινή ή ορισμένου χρόνου σύμβαση έχει ξεκάθαρα αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία ενώ για τους Ολλανδούς εργαζόμενους δεν υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ προσωρινής ή ορισμένου χρόνου σύμβασης και εργασιακής ικανοποίησης. Για το παραπάνω αποτέλεσμα οι συγγραφείς δίνουν 2 βασικές εξηγήσεις:

α) Η πρώτη αφορά το εάν οι εργαζόμενοι επιλέγουν εθελοντικά την προσωρινή μορφή απασχόλησης ή όχι. Οι Carbonell et al. (2006), θεωρούν πως οι εργαζόμενοι της Ισπανίας «εξαναγκάζονται» να εργαστούν σε προσωρινές θέσεις εργασίας ενώ στην Ολλανδία η όποια συμμετοχή είναι αποτέλεσμα ηθελημένης απόφασης.

β) Επιπλέον, σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζει και το εάν η προσωρινή απασχόληση οδηγεί σε μονιμότερες θέσεις απασχόλησης ή αντίθετα είναι μια μόνιμη κατάσταση. Στην Ισπανία, οι εργαζόμενοι έχουν προσωρινές θέσεις απασχόλησης για μεγάλα χρονικά διαστήματα ενώ στην Ολλανδία, τα άτομα αντιλαμβάνονται την προσωρινή απασχόληση σαν ένα μεταβατικό στάδιο που οδηγεί σε μόνιμες θέσεις εργασίας.

Μέσω ενός fixed effects ordered logit μοντέλου, οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους, στις υπόλοιπες 3 κατηγορίες εργαζομένων παρατηρείται μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με την εργασιακή ασφάλεια, υποδεικνύοντας πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν την υψηλότερη εργασιακή ασφάλεια που προσφέρεται στις μόνιμες θέσεις εργασίας. Σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία, μεγάλη βαρύτητα έχει το περιεχόμενο της. Ειδικότερα, για την κατηγορία των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση, παρατηρείται μικρότερη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, αποτέλεσμα που οφείλεται πρωτίστως στο πόσο ικανοποιημένοι είναι αυτοί οι εργαζόμενοι με το περιεχόμενο της εργασίας τους. Παρόλο που το περιεχόμενο της εργασίας παίζει τον πρωτεύοντα ρόλο, οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν

λιγότερο την εργασία τους και λόγω της μικρότερης εργασιακής ασφάλειας. Η εργασιακή ασφάλεια, επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και για τους εργαζόμενους με ελαστικό ωράριο. Παρόλα αυτά, στην συγκεκριμένη περίπτωση, η απώλεια που υφίστανται οι εργαζόμενοι ελαστικού ωραρίου, αντισταθμίζεται από τα υπόλοιπα εργασιακά χαρακτηριστικά.

Οι Green et al. (2010), αφού χρησιμοποίησαν τα δεδομένα της έρευνας Household Income and Labour Dynamics, για την Αυστραλία τα χρόνια 2001-2005, κατέληξαν στο συμπέρασμα, μέσω ενός POLS υποδείγματος, στο ότι υπάρχει διαφοροποίηση στην εργασιακή ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι διαφορετικών μορφών απασχόλησης, ιδιαίτερα σε σχέση με τις ώρες εργασίας. Ειδικότερα, οι άντρες εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης που εργάζονται 35-39 ώρες, έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους μόνιμης απασχόλησης, ενώ αντίθετα, οι γυναίκες μόνιμης απασχόλησης απολαμβάνουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση, αποτέλεσμα που οφείλεται στο μεγαλύτερο κόστος ευκαιρίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Το θέμα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εξετάζουν και οι Origo και Pagani (2009). Αξιοποιώντας τα δεδομένα του Special Eurobarometer 56.1 Social Exclusion and Modernization of Pension Systems, θεωρούν πως η ευελιξία μπορεί να διαχωριστεί σε 2 κατηγορίες: την λειτουργική ευελιξία⁵ και την ποσοτική ευελιξία⁶. Η λειτουργική ευελιξία περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως την ομαδική προσπάθεια, την εργασιακή αυτονομία και την επαγγελματική κατάρτιση ενώ η ποσοτική ευελιξία περιλαμβάνει μορφές απασχόλησης όπως εποχιακή ή προσωρινή εργασία.

Στα αποτελέσματα τους οι Origo και Pagani (2009) διαπιστώνουν πως όλοι οι παράγοντες που διαμορφώνουν την λειτουργική ευελιξία έχουν θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, ενώ στην περίπτωση της ποσοτικής ευελιξίας, η προσωρινή απασχόληση μειώνει την εργασιακή ικανοποίηση μόνο στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν έχουν επιλέξει την συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης.

Την παραπάνω ανάλυση, επεκτείνουν κατά ένα πολύ ενδιαφέροντα τρόπο οι Origo και Pagani (2009). Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Special Eurobarometer 56.1 Social Exclusion and Modernization of Pension Systems, επιχειρούν να εξακριβώσουν την

⁵ Functional Flexibility.

⁶ Quantitative Flexibility.

επίπτωση της υποκειμενικής εργασιακής ασφάλειας και της μορφής απασχόλησης στην εργασιακή ικανοποίηση. Για αυτό τον σκοπό, με βάση τα δεδομένα της έρευνας δημιουργούν 4 κατηγορίες εργαζόμενων:

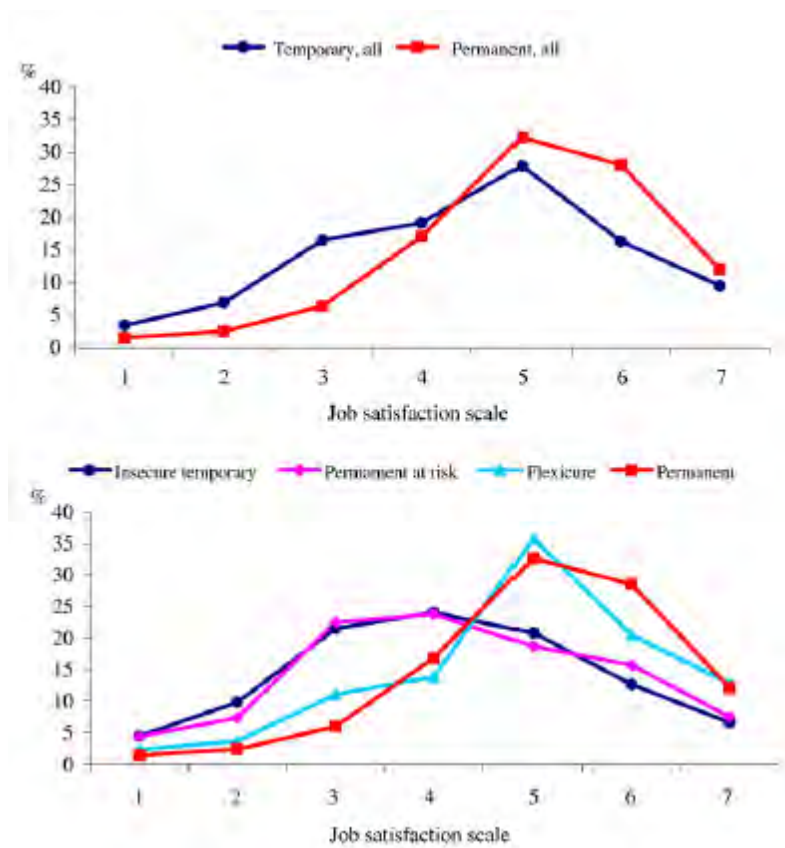
α) Εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης οι οποίοι δηλώνουν πως δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα απώλειας της εργασίας τους το επόμενο έτος.

β) Εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης που είναι ανασφαλείς σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους.

γ) Εργαζόμενοι μόνιμης απασχόλησης που είναι ανασφαλείς σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους.

δ) Εργαζόμενοι μόνιμης απασχόλησης με υψηλά επίπεδα εργασιακής ασφάλειας.

Γράφημα 2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και μορφές Απασχόλησης



Πηγή: Origo και Pagani (2009)

Στο γράφημα 2.3, εμφανίζονται διαδοχικά η κατανομή των εργαζομένων σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και η κατανομή των εργαζομένων με βάση τις προαναφερθείσες κατηγορίες και την ικανοποίηση από την εργασία.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει πως οι εργαζόμενοι με προσωρινή απασχόληση και υψηλή αίσθηση εργασιακής ασφάλειας απολαμβάνουν παρόμοια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με τους μόνιμους εργαζόμενους. Αντίθετα, οι ανασφαλείς εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σύμβασης, έχουν σαφώς χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία. Ως εκ τούτου, η εργασιακή ασφάλεια είναι η κύρια πηγή μη ικανοποίησης από την εργασία, ακόμη και στις περιπτώσεις μόνιμης απασχόλησης. Συμπερασματικά, οι Origo και Pagani (2009) τονίζουν πως πρέπει να διαχωριστεί το είδος της απασχόλησης από την υποκειμενική εργασιακή ανασφάλεια, καθώς η τελευταία είναι η κύρια πηγή μη ικανοποίησης από την εργασία.

2.5 Μισθός

Ένας από τους κυριότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης είναι ο μισθός. Το πρώτο λογικό συμπέρασμα είναι ότι ο μισθός, συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Παρόλα αυτά, το συμπέρασμα αυτό δεν είναι απόλυτο, καθώς στην βιβλιογραφία υπάρχουν μελέτες οι οποίες δείχνουν ότι άτομα που έχουν μεγαλύτερους μισθούς δεν έχουν απαραίτητα μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Πρωτοπόρος στην διερεύνηση της σχέσης μεταξύ εισοδήματος και συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή, θεωρείται ο Easterlin (1974). Αξιοποιώντας, δύο βάσεις δεδομένων, ο Easterlin (1974), αναφέρει πως για την περίπτωση μιας χώρας, η θετική σχέση μεταξύ εισοδήματος και ευτυχίας είναι σαφής και αδιαμφισβήτητη. Στα πλαίσια μιας δοσμένης χώρας, οι άνθρωποι με υψηλότερο εισόδημα είναι πιο ευτυχισμένοι σε σχέση με τους υπόλοιπους. Αντίθετα, σε διακρατικό επίπεδο, η θετική σχέση μεταξύ εισοδήματος και ευτυχίας δεν είναι καθολική, δηλαδή οι κάτοικοι των φτωχότερων χωρών δεν είναι απαραίτητα λιγότερο ευτυχισμένοι σε σχέση με τους κατοίκους των πλουσιότερων χωρών. Η ύπαρξη θετικής σχέσης μεταξύ εισοδήματος και ευτυχίας σε μια χώρα και η απουσία αυτής της σχέσης σε διακρατικό επίπεδο, στην βιβλιογραφία αναφέρεται ως το παράδοξο του Easterlin. Ένα εξίσου σημαντικό αποτέλεσμα της έρευνας του Easterlin (1974), είναι πως ενώ το κατά κεφαλήν εισόδημα στις Η.Π.Α, αυξήθηκε κατά τη χρονική περίοδο 1946-1970 κατά 60%, η κατανομή της ευτυχίας των ατόμων δεν παρουσίασε αλλαγές. Το παράδοξο αυτό, σύμφωνα με τον Easterlin (1974), οφείλεται στο ότι στην αξιολόγηση της ευτυχίας τους, τα

άτομα τείνουν να συγκρίνουν την κατάστασή τους σε σχέση με μια κατάσταση αναφοράς, η οποία πηγάζει από τον κοινωνικό τους περίγυρο

Σε νεότερη έρευνα του ο Easterlin (2001), υποστηρίζει πως μια αύξηση του εισοδήματος του εργαζόμενου θα έχει ως συνέπεια μια αύξηση της ικανοποίησής του. Παρόλα αυτά, το αποτέλεσμα αυτό δεν είναι σταθερό και αναλλοίωτο στο χρόνο καθώς, οι επαγγελματικές φιλοδοξίες του ατόμου είναι πιθανόν να αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου και ακόμη και μια περαιτέρω αύξηση του εισοδήματος να μην προκαλεί αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς το άτομο δεν θα είναι ικανοποιημένο με την ίδια την εργασία του. Επιπλέον στην ανάλυση της σχέσης μεταξύ εισοδήματος και εργασιακής ικανοποίησης, υπεισέρχεται η έννοια του συγκριτικού εισοδήματος⁷: το συγκριτικό εισόδημα απεικονίζει τη σχέση μεταξύ του εισοδήματος του ατόμου και του μισθού της αγοράς. Όταν ένα άτομο κερδίζει μισθό μεγαλύτερο από τον συγκριτικό, τότε συνήθως αναφέρεται μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Bender et al., 2006)

Οι Bender και Heywood (2006), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Survey of Doctorate Recipients, εξετάζουν τη σχέση του συγκριτικού εισοδήματος και της εργασιακής ικανοποίησης, από ένα δείγμα ατόμων υψηλής εκπαίδευσης που εργάζονται τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στα αποτελέσματά τους, οι συγγραφείς αναφέρουν πως οι ακαδημαϊκοί που εργάζονται στον τομέα της κοινωνικής επιστήμης, έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση όταν το εισόδημά τους είναι μεγαλύτερο από τον υπόλοιπο ακαδημαϊκό τομέα. Αντίστοιχα αποτελέσματα ισχύουν και για τους επιστήμονες που ερευνούν την κοινωνική επιστήμη και εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Επεκτείνοντας την ανάλυσή τους με βάση το φύλο, οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως οι γυναίκες ακαδημαϊκοί έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους άνδρες, καθώς οι γυναίκες ακαδημαϊκοί δίνουν μικρότερη βαρύτητα στον παράγοντα εισόδημα σε σχέση με τους άνδρες. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα, οι γυναίκες και οι άνδρες εκτιμούν στον ίδιο βαθμό το επιπλέον εισόδημα.

Οι Jones και Sloane (2009), διερευνούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, συγκρίνοντας διαφορετικές περιοχές της Μεγάλης Βρετανίας. Μια σημαντική συνεισφορά της έρευνας των Jones και Sloane (2009) είναι πως χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey και μέσω ενός random effects ordered probit υποδείγματος, λαμβάνουν υπόψη, την πιθανή ενδογένεια που χαρακτηρίζει τη σχέση μεταξύ

⁷ Στην αγγλική ορολογία ο όρος αναφέρεται ως: comparison income.

μισθών και εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τους ερευνητές, οι μισθοί και η εργασιακή ικανοποίηση, μπορεί να καθορίζονται ταυτόχρονα, καθώς οι μισθοί θα μπορούσαν να αντισταθμίσουν την εργασιακή ανασφάλεια που χαρακτηρίζει μια θέση εργασίας, μια ανασφάλεια η οποία πιθανότατα να μειώνει την ικανοποίηση από την εργασία του ατόμου. Μια ακόμη πιθανή πηγή ενδογένειας, είναι το γεγονός πως οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερο και με μεγαλύτερη αποδοτικότητα και ως εκ τούτου, αυτό να έχει ως συνέπεια μεγαλύτερους μισθούς. Στα αποτελέσματα τους, οι συγγραφείς αναφέρουν πως το εισόδημα επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση των ανδρών για το σύνολο της Μεγάλης Βρετανίας, κάτι που δεν παρατηρείται για τις γυναίκες. Αντίθετα, όταν οι συγγραφείς εξετάζουν ξεχωριστά διαφορετικές περιοχές της Μεγάλης Βρετανίας, το συγκριτικό αλλά και το απόλυτο εισόδημα δεν επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στην περίπτωση της Ουαλίας.

Οι Clark et al. (2009), αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel, για ένα δείγμα εργαζομένων στη Δανία, ερευνούν την επίδραση του εισοδήματος στην εργασιακή ικανοποίηση. Βασική τους στόχευση είναι η εξακρίβωση του εάν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το εισόδημα συγκριτικά σε σχέση με τους άλλους συναδέλφους τους ή εάν το εισόδημα των συναδέλφων τους αποτελεί οδηγό για την μελλοντική τους πορεία. Στην ουσία, ερευνούν το Hirschman's tunnel effect (Hirschman et al., 1973): η καλύτερη θέση των άλλων μπορεί να προκαλεί ζήλεια στο άτομο αλλά ταυτόχρονα η καλύτερη θέση των άλλων μπορεί να προβάλλει την μελλοντική του θέση. Στα αποτελέσματα τους, οι συγγραφείς αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι είναι περισσότεροι ικανοποιημένοι όταν το εισόδημά τους είναι μικρότερο από αυτό των συναδέλφων τους, μόνο όταν αυτοί ανήκουν στον ίδιο κλάδο, καθώς το υψηλότερο εισόδημα αποτελεί σήμα για τις μελλοντικές προοπτικές του εργαζόμενου που υπερκεράζει την τωρινή του δυσμενέστερη εισοδηματική θέση.

Οι McCausland et al. (2005), χρησιμοποιώντας δεδομένα της έρευνας British household Panel Survey, εξετάζουν τις διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των εργαζομένων που αμείβονται βάση της αποδοτικότητας και των εργαζομένων που αμείβονται με άλλες μεθόδους. Λαμβάνοντας υπόψη τους οι συγγραφείς το πρόβλημα της ενδογένειας αλλά και του «μη τυχαίου δείγματος⁸», καταλήγουν στο συμπέρασμα πως οι εργαζόμενοι που αμείβονται με βάση συγκεκριμένα κίνητρα, έχουν μεγαλύτερους μέσους μισθούς σε σχέση με

⁸ Στην αγγλική ορολογία, ο όρος αποδίδεται ως: sample selection.

αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή μηνιαίους μισθούς. Ακόμη, αυτοί που αμείβονται βάση απόδοσης, έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με την αμοιβή, από αυτούς με εναλλακτικές μορφές αμοιβής, ένα συμπέρασμα όμως που ισχύει μόνο για όσους απολαμβάνουν υψηλής αμοιβής.

Τη σχέση μεταξύ του εισοδήματος βάση αποδοτικότητας, του συσχετιζόμενου ρίσκου και της ικανοποίησης από την εργασία, ερευνούν οι Cornelissen et al. (2011), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα German Socioeconomic Panel για το έτος 2004. Η αμοιβή βάση απόδοσης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση ή την ίδια εργασιακή ικανοποίηση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Επίσης, οι εργαζόμενοι που ανέχονται ένα υψηλότερο επίπεδο ρίσκου, έχουν επίσης υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Οι Poulidakis και Theodossiou (2009) εξετάζουν και αυτοί τη σχέση μεταξύ μισθού-απόδοσης και εργασιακής ικανοποίησης. Με βάση τα δεδομένα της έρευνας European Community Household Panel και Epicurus database, θέτουν στο επίκεντρο του ερευνητικού τους ενδιαφέροντος τις διαφορές μορφές μισθού και την επίπτωσή τους στην εργασιακή ικανοποίηση. Το συμπέρασμα των Poulidakis και Theodossiou (2009), είναι πως δεν υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που αμείβονται βάση της αποδοτικότητάς τους και των υπόλοιπων εργαζομένων. Οι συγγραφείς ακόμη αναφέρουν το εργασιακό περιβάλλον, η διάθρωση του προσωπικού και το είδος της εργασίας πρέπει να ληφθούν υπόψη στη σχεδίαση των πολιτικών αμοιβής του προσωπικού, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας.

Οι van Praag et al. (2003), χρησιμοποιώντας δεδομένα για την Γερμανία από την έρευνα German Socio-Economic Panel, για τα έτη 1992-1997, εκτιμούν ένα random effects ordered probit υπόδειγμα, ώστε να εξετάσουν την υποκειμενική ικανοποίηση τόσο κατοίκων της Δυτικής Γερμανίας, όσο και της Ανατολικής. Ο διαχωρισμός αυτός, γίνεται καθώς υπάρχουν σημαντικές διαφορές των συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων. Οι συγγραφείς, συμπεραίνουν πως, η σχέση μεταξύ εισοδήματος και εργασιακής ικανοποίησης είναι ασαφής. Η ασάφεια αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι πέρα από το εισόδημα από την εργασία το οποίο επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, επιρροή ασκεί και το εισόδημα του νοικοκυριού.

Οι Levy-Garboua et al. (2004), αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας General Social Survey, για το έτος 1986 και για την χώρα του Καναδά, ο διερευνούν τη συσχέτιση μεταξύ

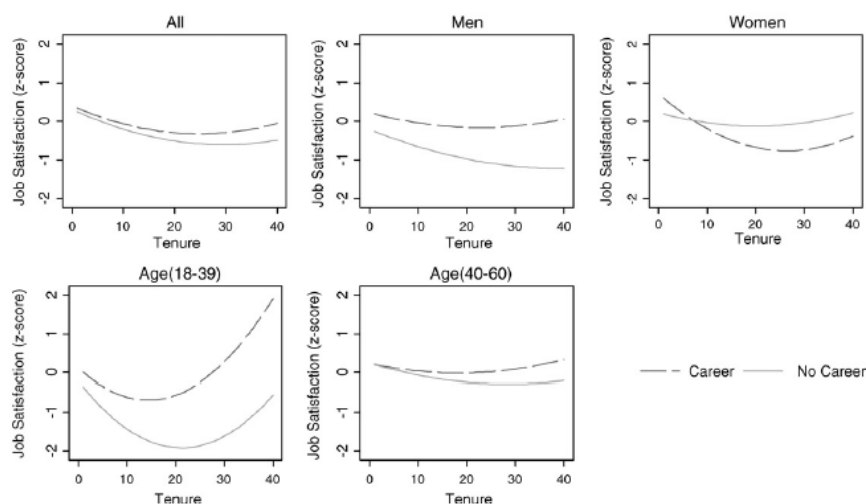
της εργασιακής ικανοποίησης και των μισθολογικών διαφορών του παρελθόντος αλλά και του παρόντος. Σε σχέση με τις μισθολογικές διαφορές του παρόντος, οι συγγραφείς αναφέρουν πως ο συντελεστής των μισθολογικών διαφορών είναι θετικός και πως σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες, έχει αντεστραμμένη U μορφή. Ακόμη, από την στιγμή που υπεισέρχονται στην ανάλυση οι μισθολογικές διαφορές, η επίδραση του συγκριτικού εισοδήματος μετριάζεται. Επίσης, οι μισθολογικές διαφορές του παρελθόντος παίζουν ρόλο, αν και τείνουν να μειώνονται καθώς αυξάνεται η ηλικία και ο χρόνος προϋπηρεσίας.

2.6 Χρόνος Προϋπηρεσίας και Ρυθμός Αλλαγής Εργασίας

Ένας ακόμη προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης είναι η προϋπηρεσία. Το ζήτημα της του χρόνου προϋπηρεσίας έχει μεγάλη σημασία για την πλευρά της επιχείρησης, καθώς οι αλλαγές στο δυναμικό μια εταιρίας πολλές φορές συνεπάγεται κόστη εκπαίδευσης, επιλογής αλλά και απώλειας ενός ικανού υπαλλήλου, ενώ και για τον εργαζόμενο παίζει σημαντικό ρόλο, καθώς συνδέεται με τις απολαβές του, τις επαγγελματικές του προοπτικές κ.ο.κ.

Τη σχέση μεταξύ χρόνου προϋπηρεσίας και εργασιακής ικανοποίησης, εξετάζουν οι Theodossiou και Zangelidis (2009). Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey, για τα έτη 1991-2004, οι Theodossiou και Zangelidis (2009), μέσω ενός random effects probit υποδείγματος, καταλήγουν στο συμπέρασμα πως ο χρόνος προϋπηρεσίας έχει μια U μορφή σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Οι συγγραφείς αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία είναι πιθανό κατά μέσο όρο να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, η προϋπηρεσία του εργαζόμενου είναι πιθανό να συσχετίζεται με μη παρατηρούμενα χαρακτηριστικά που αφορούν την προσωπικότητα του εργαζόμενου αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντός του. Για να αντιμετωπίσουν το παραπάνω πρόβλημα οι Theodossiou και Zangelidis (2009), χρησιμοποιούν τη μέθοδο των βοηθητικών μεταβλητών. Από τα αποτελέσματα, φαίνεται πως τα άτομα με προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης έχουν σημαντικά μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Η επίδραση της προϋπηρεσίας στην ικανοποίηση από την εργασία είναι U μορφής. Η εργασιακή ικανοποίηση μειώνεται στα πρώτα χρόνια της προϋπηρεσίας και στη συνέχεια σταδιακά αυξάνεται.

Γράφημα 2.4 Σχέση Προϋπηρεσίας-Ικανοποίησης από την Εργασία



Πηγή: Theodossiou και Zangelidis, 2009

Στο Γράφημα 2.4 παρουσιάζονται διάφορα προφίλ προϋπηρεσίας και εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με το σχήμα, οι άνδρες που έχουν ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, παρουσιάζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε κάθε επίπεδο προϋπηρεσίας, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που δεν έχουν τέτοιες προοπτικές. Στις γυναίκες, η U μορφή μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και προϋπηρεσίας παρουσιάζεται μόνο σε όσες εργαζόμενες έχουν προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Στην ηλικιακή ομάδα 18-39, η U μορφή εξακολουθεί να έχει ισχύει, με τους εργαζόμενους με επαγγελματικές προοπτικές να έχουν και πάλι μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, στην ηλικιακή ομάδα 40-60, οι εργαζόμενοι χωρίς επαγγελματικές προοπτικές, δεν έχουν U μορφή μεταξύ προϋπηρεσίας και εργασιακής ικανοποίησης, γεγονός που υποδηλώνει ότι για την συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, η συσσωρευμένη προϋπηρεσία δεν παίζει σημαντικό ρόλο πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τον Clark (1996) , η μεγαλύτερη προϋπηρεσία αυξάνει την ικανοποίηση με την εργασιακή ασφάλεια και την ανάπτυξη της πρωτοβουλίας, σε βάρος των σχέσεων με τους ανώτερους. Ακόμη οι Theodossiou et al. (2007), θεωρούν πως η προϋπηρεσία αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα εργασιακής ασφάλειας και εύρεσης εργασίας σύμφωνα με τις προτιμήσεις του εργαζόμενου. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους δείχνουν πως οι εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια σε σχέση με αυτούς με μικρή προϋπηρεσία.

Οι Bender και Heywood (2006), εξετάζουν τη σχέση μεταξύ φύλου, προϋπηρεσίας, απολαβών και εργασιακής ικανοποίησης για άτομα υψηλής εκπαίδευσης. Οι ακαδημαϊκοί με μεγάλη προϋπηρεσία έχουν αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, ενώ οι ακαδημαϊκοί με μικρότερη προϋπηρεσία έχουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και δεν παρουσιάζουν διαφορές σε σχέση με τα άτομα υψηλής εκπαίδευσης που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Εκτός από την προϋπηρεσία, η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται και με τον ρυθμό αλλαγής εργασίας⁹. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα καλό μέτρο πρόβλεψης μελλοντικών παραιτήσεων από την εργασία (Clark 2001, Clark et al., 1998) ενώ σύμφωνα με το Clark (2001), το παραπάνω συμπέρασμα έχει 2 βασικές συνέπειες:

α) Η εργασιακή ικανοποίηση και τα αντίστοιχα δεδομένα εμπεριέχουν σαφή πληροφόρηση και δεν είναι απλώς θόρυβος και

β) Πολλές όψεις της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να εξηγήσουν και να προβλέψουν καλύτερα την κινητικότητα στην αγορά εργασίας σε σχέση με παραδοσιακά μέτρα όπως οι μισθοί, η προϋπηρεσία κ.ο.κ.

Με το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης και τον ρυθμό αλλαγής εργασίας, ασχολούνται οι Sousa-Poza et al. (2007). Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Swiss Household Panel, για το έτος 1999, οι ερευνητές εξετάζουν τη συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία, αλλαγής εργασίας και φύλου. Αξιοποιώντας την διαθέσιμη πληροφόρηση μέσω ενός probit υποδείγματος οι Sousa-Poza et al. (2007), συμπεράνουν πως υπάρχει σαφής σχέση μεταξύ μη ικανοποίησης από την εργασία και υψηλού ρυθμού αλλαγής εργασίας. Σημειώνεται πως στην αλλαγή εργασίας, συμπεριλαμβάνεται τόσο η μετάβαση σε μια νέα θέση εργασίας, όσο και η απλή αποχώρηση από την εργασία χωρίς κάποια μετάβαση σε άλλη. Τέλος, οι συγγραφείς τονίζουν πως δεν υπάρχουν διαφορές στην αλλαγή εργασίας σε σχέση με το φύλο.

Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγουν και οι Clark et al. (1998). Χρησιμοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας German Socio-Economic Panel, για τα έτη 1984-1993 και μέσω ενός pooled probit μοντέλου, οι Clark et al., 1998 καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να μεταβούν σε νέα θέση εργασίας.

⁹ Στην αγγλική ορολογία ο όρος αποδίδεται ως labor turnover.

2.7 Επάγγελμα και εργασιακά χαρακτηριστικά

Στην βιβλιογραφία υπάρχουν πολλές αναφορές για το πώς επηρεάζεται η εργασιακή ικανοποίηση τόσο από το επάγγελμα όσο και από διάφορα εργασιακά χαρακτηριστικά. Αναφορικά με το επάγγελμα, το εάν ο εργαζόμενος είναι αυτοαπασχολούμενος ή έχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, εάν είναι δημόσιος υπάλληλος ή εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, φαίνεται πως έχει επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση ενώ ακόμη διάφορα εργασιακά χαρακτηριστικά όπως οι ώρες εργασίας και το μέγεθος της εταιρίας ασκούν σημαντική επίδραση.

Οι Millan et al. (2013), αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας European Household Panel για τα έτη 1994-2001 και για τις χώρες της Ευρωζώνης, διερευνούν την εργασιακή ικανοποίηση τόσο για τους αυτοαπασχολούμενους όσο και για όσους εργάζονται με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας στην επιλογή μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης σχέσης εργασίας, καθώς οι αυτοαπασχολούμενοι είναι συχνά πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Η ερευνητική τους πρόταση, βασίζεται σε 2 βασικές κατευθύνσεις:

α) Οι αυτοαπασχολούμενοι είναι πιο ευχαριστημένοι σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας τους.

β) Οι αυτοαπασχολούμενοι είναι λιγότερο ευχαριστημένοι με την εργασιακή ασφάλεια που απολαμβάνουν καθώς το επιχειρηματικό ρίσκο είναι σαφώς μεγαλύτερο από τον κίνδυνο ανεργίας ενώ και οι πολιτικές προστασίας της απασχόλησης είναι επικεντρωμένες στους εργαζόμενους εξαρτημένης εργασίας.

Χρησιμοποιώντας ένα ordered logit υπόδειγμα και τις αντίστοιχες οριακές επιδράσεις, οι ερευνητές διαπιστώνουν πως οι αυτοαπασχολούμενοι είναι σαφώς πιο ικανοποιημένοι με το είδος της εργασίας τους σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και πιο συγκεκριμένα έχουν 14% αυξημένη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένοι με το περιεχόμενο της εργασίας τους. Σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασιακή ασφάλεια, η πιθανότητα των αυτοαπασχολούμενων να είναι ικανοποιημένοι μειώνεται κατά 9%.

Μια διαφορετική προσέγγιση ακολουθεί ο Lange (2012) σχετικά με τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των αυτοαπασχολούμενων. Αξιοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας European Social Survey, για το έτος 2006, ο Lange (2012), εξετάζει κατά πόσο οι παράγοντες

της προσωπικότητας και της ψυχολογίας ενός ατόμου επηρεάζουν τη θετική σχέση που παρουσιάζεται μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων και της ικανοποίησης από την εργασία. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το πόσο σημαντικό είναι για το εργαζόμενο η δημιουργικότητα και η παραγωγή νέων ιδεών, η ανταμοιβή και η αναγνώριση της προσπάθειας και η ανοχή στην ανάληψη ρίσκου. Μέσω ενός ordered probit υποδείγματος, ο ερευνητής αναφέρει πως οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους μισθωτούς εργαζόμενους, ενώ παρατηρεί πως η μέση και η υψηλή εκπαίδευση έχει αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Τα προσωπικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά και ιδιαίτερα η δημιουργικότητα έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία. Συμπερασματικά, σύμφωνα με τον Lange (2012), τόσο τα προσωπικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά όσο και οι παράγοντες της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας που χαρακτηρίζουν τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση που αυτοί απολαμβάνουν.

Την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα για την περίπτωση της Ελλάδας διερευνούν οι Demoussis και Giannakopoulos (2007), αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα European Community Household Panel, για τα έτη 1995-2001. Η Ελλάδα, αποτελεί μια χαρακτηριστική περίπτωση στη βιβλιογραφία, καθώς οι δημόσιοι υπάλληλοι αποτελούν το 21% του συνολικού εργατικού δυναμικού και το 38% της συνολικής μισθολογικής δαπάνης (Demoussis et al., 2007). Μέσω ενός random effects ordered probit υποδείγματος, οι Demmousis και Giannakopoulos (2007) καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η εργασία στον ιδιωτικό τομέα έχει αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση ενώ η πιθανότητα για μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, αυξάνεται για τους δημόσιους υπαλλήλους σε σχέση με τους ιδιωτικούς. Η θετική επίδραση της εργασίας στον δημόσιο τομέα, ισχύει και για άλλες όψεις της εργασιακής ικανοποίησης όπως την ικανοποίηση από τις αποδοχές, την ικανοποίηση με την εργασιακή ασφάλεια και τις ώρες εργασίας. Τέλος, τα αποτελέσματα των Demmousis και Giannakopoulos (2007), είναι σε συμφωνία με αυτά των Clark et al. (1996) και Levy-Garboua et al. (2004).

Εκτός από το επάγγελμα, και ένα μεγάλο πλήθος παραγόντων οι οποίοι σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία του εργαζόμενου. Παράγοντες όπως οι προοπτικές εξέλιξης, η θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, η ανάληψη πρωτοβουλίας, η ανεξαρτησία, το μέγεθος της εταιρίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και τη διοίκηση, ασκούν θετική ή αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι Sousa-Poza et al. (2000), διαπιστώνουν πως η ανεξαρτησία, οι καλές σχέσεις με τους

συναδέλφους και τη διοίκηση, και η προσφορά της εργασίας προς το κοινωνικό σύνολο, έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ αντίθετα οι περισσότερες ώρες εργασίας, η εργασία που απαιτεί σημαντική κόπωση και η επικινδυνότητα της εργασίας, έχουν αρνητική επίδραση.

Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), οι κατέχοντες διευθυντικές θέσεις, έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ενώ θετική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση διαπιστώνεται σε μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις. Αντίθετα, οι περισσότερες ώρες εργασίας και η συμμετοχή σε σωματείο μειώνουν την ικανοποίηση από την εργασία. Ακόμη, σύμφωνα με τον Clark (1998) και Skalli et al. (2008), το περιεχόμενο της εργασίας παίζει σημαντικό ρόλο, καθώς η ταύτιση του περιεχομένου με τις προτιμήσεις του εργαζόμενου, οδηγεί σε μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

Οι Jones και Sloane (2009) για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας, διαπιστώνουν πως οι περισσότερες ώρες εργασίας έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Ακόμη, η μερική απασχόληση προτιμάται τόσο από τους άνδρες όσο και από τις γυναίκες, ενώ επίσης οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, η απασχόληση σε εταιρίες με μικρό αριθμό εργαζόμενων και η κοντινή απόσταση μεταξύ του χώρου εργασίας και της κατοικίας έχουν σημαντική θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία.

Μια διαφορετική αλλά αρκετά ενδιαφέρουσα προσέγγιση στο ζήτημα των εργασιακών συνθηκών ακολουθεί ο Roggi (2010). Αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα European Working Survey, για το έτος 2005, ο ερευνητής επιχειρεί να εξετάσει την σχέση μεταξύ εργασιακών συνθηκών, προσδοκιών και ικανοποίησης από την εργασία. Καθώς η αξιολόγηση της εργασίας από τα άτομα, ερμηνεύεται μόνο μερικώς από αντικειμενικούς παράγοντες, ο Roggi (2010), θέτει στο επίκεντρο την διαφορά μεταξύ των προσδοκιών των εργαζομένων και των αντικειμενικών εργασιακών χαρακτηριστικών. Οι προσδοκίες των εργαζομένων, είναι πιθανόν να είναι μεροληπτικές καθώς, οι εργαζόμενοι αξιολογούν την εργασία τους όχι μόνο με βάση τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της αλλά σε σύγκριση με τα χαρακτηριστικά της εργασίας των ατόμων που βρίσκονται στο κοινωνικό τους περιβάλλον. Στα αποτελέσματά του, ο Roggi (2010), αναφέρει όπως παράγοντες όπως η βία και οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας, η κακή υγεία, η εντατικοποίηση και το μη σταθερό ωράριο, έχουν σαφή αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι υψηλές προσδοκίες σε σχέση με τις πραγματικές εργασιακές συνθήκες, έχουν αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία. Οι προσδοκίες των εργαζομένων μπορεί να είναι και υποεκτιμημένες, αναφορικά με

τα ελάχιστα επίπεδα εργασιακών χαρακτηριστικών που είναι αποδεκτά από τον εργαζόμενο. Στην περίπτωση αυτή, η διαφορά που παρατηρείται έχει θετικό αποτέλεσμα στην ικανοποίηση από την εργασία. Τέλος, ένα πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσμα που αναφέρει ο Roggi (2010), είναι πως το εύρος της μεροληψίας των προσδοκιών, τείνει να μειώνεται καθώς βελτιώνονται οι εργασιακές συνθήκες.

Η συμμετοχή των εργαζόμενων στα εργατικά σωματεία φαίνεται πως επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Ο Borjas (1979), αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας National Longitudinal Survey of Mature Men, καταλήγει στο συμπέρασμα πως η συμμετοχή σε εργατικό σωματείο έχει αρνητική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Το αποτέλεσμα αυτό, σύμφωνα με τον Borjas (1979), οφείλεται στο γεγονός πως οι «κακές» δουλειές προκαλούν τη συμμετοχή στα σωματεία, αλλά και στην επίδραση που έχει η συμμετοχή στο σωματείο, στα μη χρηματικά οφέλη της εργασίας. Τέλος, η συμμετοχή στο σωματείο, παρέχει μεγαλύτερη πληροφόρηση για τα αρνητικά της εργασίας αλλά και των εργασιακών συνθηκών και ως εκ τούτου, οι εργάτες που συμμετέχουν στα σωματεία, να είναι πιο δυσαρεστημένοι. Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγουν και οι Panos και Theodossiou (2009), χρησιμοποιώντας δεδομένα της Epicurus Database. Οι συγγραφείς, διαπιστώνουν την αρνητική σχέση μεταξύ της εργατικής ικανοποίησης και της συμμετοχής σε εργατικό σωματείο, για τέσσερις Ευρωπαϊκές χώρες, Γαλλία, Ελλάδα, Ολλανδία και Μεγάλη Βρετανία. Ένας από τους λόγους στους οποίους οφείλεται το παραπάνω αποτέλεσμα, είναι η μειωμένη εμπιστοσύνη των εργαζόμενων με τα διευθυντικά στελέχη της εταιρίας τους.

Το πώς η συμμετοχή σε εργατικό σωματείο επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση εξετάζουν και οι Bender και Sloane (1998). Αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας Social Change and Economic Life Initiative, οι συγγραφείς εξετάζουν το εάν έχει ισχύ η αρνητική επίδραση της συμμετοχής σε σωματείο πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση, λαμβάνοντας υπόψη την πιθανή ενδογένεια που μπορεί να παρατηρείται μεταξύ των δύο μεταβλητών. Οι ερευνητές αναφέρουν πως η συμμετοχή σε σωματείο έχει αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, ένα αποτέλεσμα που οφείλεται κυρίως στην αρνητική σχέση μεταξύ των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κλίματος στον χώρο εργασίας. Τέλος, την αρνητική σχέση μεταξύ συμμετοχής σε εργατικό σωματείο και εργασιακής ικανοποίησης, διαπιστώνουν και οι Blanchflower et al. (1999) και Drakopoulos και Theodossiou (1997).

Την αρνητική σχέση μεταξύ συμμετοχής στα σωματεία και εργασιακής ικανοποίησης αμφισβητούν οι Bryson et al. (2004). Το κύριο ερευνητικό ερώτημα που θέτουν οι

συγγραφείς, είναι το πώς η απόφαση για συμμετοχή στο σωματείο επηρεάζει την συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British workplace Employee Relations Survey, για το έτος 1998 και λαμβάνοντας υπόψη την πιθανή ενδογενή σχέση που μπορεί να υπάρχει μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόφασης συμμετοχής σε σωματείο, οι Bryson et al. (2004), καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η αρνητική σχέση που διαπιστώνεται στην βιβλιογραφία δεν είναι υπαρκτή. Το αποτέλεσμα αυτό, οφείλεται στην μη παρατηρούμενη ετερογένεια, σε μη παρατηρούμενους παράγοντες τους οποίους προηγούμενες έρευνες απέτυχαν να λάβουν υπόψη. Το τελικό συμπέρασμα των Bryson et al. (2004), είναι πως οι ίδιοι παράγοντες που οδηγούν τα άτομα στον συνδικαλισμό, αποτελούν και αιτίες μη εργασιακής ικανοποίησης, όπως για παράδειγμα οι μεγάλες προσδοκίες και επιδιώξεις, οι οποίες καθώς δεν πραγματοποιούνται στην διάρκεια της εργασιακής ζωής του ατόμου, το οδηγούν στην συμμετοχή σε εργασιακό σωματείο.

2.8 Δημογραφικοί Παράγοντες

Πολύ σημαντικό ρόλο έχουν και οι δημογραφικοί παράγοντες στον προσδιορισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση ασκούν σημαντική επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση και θεωρούνται από τις πιο σημαντικές μεταβλητές προσδιορισμού της ικανοποίησης (Ferrer-i-Carbonell et al., 2004).

2.8.1 Το Φύλο και η εργασιακή Ικανοποίηση

Ένας από τους σημαντικότερους δημογραφικούς παράγοντες που αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης είναι το φύλο. Πλήθος ερευνών διερευνούν το εάν αλλά και το πως το φύλο επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία. Η διαφοροποίηση που παρουσιάζεται συχνά στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ γυναικών και ανδρών, αποδίδεται στην δυσμενέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, στον διαχωρισμό της αγοράς εργασίας ο οποίος επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, τη βία στο χώρο εργασίας κ.ο.κ (Sousa-Poza et al., 2000)

Τα θεμέλια στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο, έθεσε ο Clark (1997), με την έρευνα του υπό τον τίτλο «Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?». Στη συγκεκριμένη έρευνα ο Clark (1997), αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Survey (BHPS) για το διάστημα Σεπτεμβρίου-Δεκεμβρίου του 1991, ερευνά

το εάν, αλλά και το που οφείλονται οι διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία που απολαμβάνουν οι γυναίκες και οι άντρες. Ουσιαστικά ο Clark (1997) απαντά στο ερώτημα γιατί οι γυναίκες αναφέρουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους άνδρες, στη περίπτωση παρόμοιων εργασιακών συνθηκών¹⁰. Η βασική ερευνητική πρόταση του Clark (1997), συνίσταται στο ότι οι παρατηρούμενες διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών απεικονίζουν πραγματικές διαφορές στο επίπεδο της ευημερίας που απολαμβάνουν και στο ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες σε σχέση με τους άνδρες, λόγω της δυσμενέστερης θέσης στην αγορά εργασίας και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν.

Χρησιμοποιώντας ένα ordered probit υπόδειγμα, ο Clark (1997) καταλήγει στο συμπέρασμα πως οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις γυναίκες μόνο σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασιακή ασφάλεια και την ικανοποίηση από την ανάληψη πρωτοβουλιών σε σχέση με την εργασία, παράγοντες δηλαδή που επηρεάζουν την συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Επιπλέον, υπάρχει εμφανής διαφοροποίηση σε σχέση με την αποτίμηση διαφόρων αξιών σε σχέση με την εργασία. Οι άνδρες δίνουν προτεραιότητα στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, τις απολαβές και την εργασιακή ασφάλεια, ενώ οι γυναίκες στις καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, το περιεχόμενο αλλά και τις ώρες της εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά είναι σε συνέπεια με την οπτική ότι οι άνδρες δίνουν βαρύτητα στα εξωτερικά¹¹ χαρακτηριστικά της εργασίας ενώ οι γυναίκες στα εσωτερικά¹².

Ο Clark (1997), λαμβάνει υπόψη στην ανάλυσή του το πρόβλημα της επιλογής δείγματος αλλά και τον παράγοντα των προσδοκιών. Η επιλογή του δείγματος, συνίσταται στη διαφορά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και στο ότι εάν οι γυναίκες είναι δυσαρεστημένες με την εργασία τους, είναι λιγότερο πιθανό να εργάζονται σε σχέση με τους άνδρες. Ακόμη και μετά τον έλεγχο για την επιλογή δείγματος, μέσω της μεθόδου εκτίμησης Heckman¹³, οι άνδρες εξακολουθούν να έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση. Αναφορικά με τις προσδοκίες, οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, ένα φαινόμενο όμως που χαρακτηρίζεται παροδικό, λόγω της σταδιακής βελτίωσης της θέσης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, σε σχέση με τις

¹⁰ Στη βιβλιογραφία το ερώτημα αυτό, αναφέρεται με τον όρο «Gender Paradox».

¹¹ Στη βιβλιογραφία, ο όρος αναφέρεται ως extrinsic aspects of work.

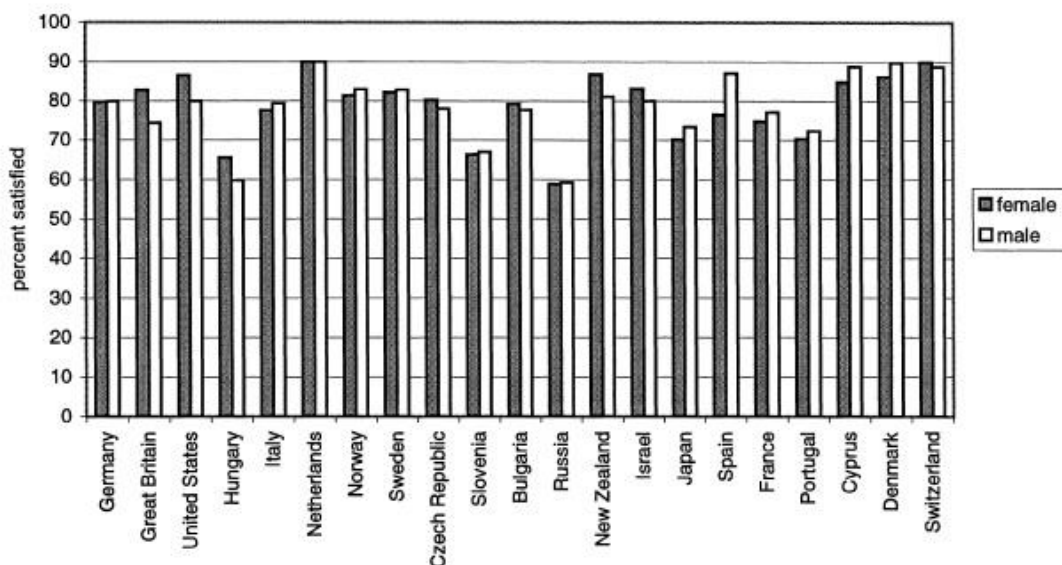
¹² Στην βιβλιογραφία, ο όρος αναφέρεται ως intrinsic aspects of work

¹³ Heckman's two-step estimation approach.

προσδοκίες τους.

Σε παρόμοια συμπεράσματα με τον Clark (1997), καταλήγουν και οι Sousa-Poza et al. (2000). Με βάση τα δεδομένα από την έρευνα International Social Survey Program, οι συγγραφείς προχωρούν σε μια διακρατική ανάλυση της σχέσης φύλου και εργασιακής ικανοποίησης.

Γράφημα 2.5 : Η εργασιακή ικανοποίηση και το φύλο για τις εξεταζόμενες χώρες



Πηγή: Sousa-Poza και Andres A. Sousa-Poza 2000.

Στο γράφημα, παρουσιάζεται το ποσοστό των ανδρών και γυναικών για 21 χώρες που δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Με βάση το γράφημα, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης ακόμη και στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (Βουλγαρία, Ουγγαρία, Ρωσία, Σλοβενία, Τσεχία). Ένα ακόμη σημείο είναι πως, δεν παρουσιάζονται ιδιαίτερες διαφορές μεταξύ των φύλων, με εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία, τις Ηνωμένες Πολιτείες, την Ουγγαρία, τη Νέα Ζηλανδία και την Ισπανία, όπου η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι μεγαλύτερη του 5% (Sousa-Poza et al., 2000).

Στα αποτελέσματά τους, οι Sousa-Poza et al. (2000), αναφέρουν πως η μεγάλη διαφορά που παρουσιάζεται σε χώρες όπως οι Η.Π.Α, η Μεγάλη Βρετανία και η Ουγγαρία, οφείλεται στις μεγαλύτερες εκροές εργασίας σε σχέση με τις εισροές εργασίας. Στη Μεγάλη Βρετανία

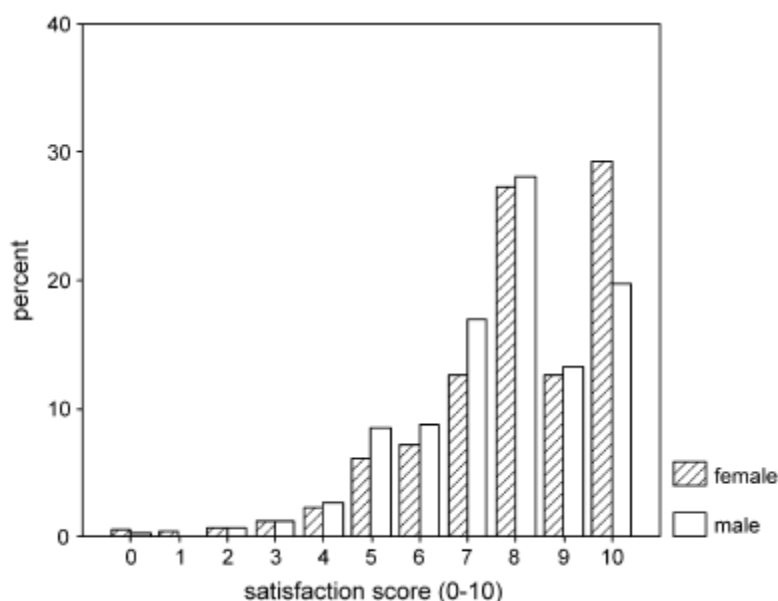
οι γυναίκες θεωρούν αρκετά ασφαλή και πιο ενδιαφέρουσα την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες, έχουν καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους τους και με την διεύθυνση. Αντίθετα, στην περίπτωση της Ισπανίας, οι γυναίκες έχουν σαφώς χαμηλότερες εκροές εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες, ιδιαίτερα λόγω υψηλών επιπέδων εργασιακής ανασφάλειας και έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία.

Χρησιμοποιώντας ένα ordered probit υπόδειγμα, οι Sousa-Poza et al. (2000), διαπιστώνουν πως «το παράδοξο του φύλου», εμφανίζεται μόνο στη Μεγάλη Βρετανία, τις Η.Π.Α, την Ελβετία και την Ιαπωνία. Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες δεν υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση ή αυτή μπορεί να εξηγηθεί μεταξύ των διαφορών στις εκροές και εισροές της εργασίας. Οι συγγραφείς αποδίδουν τα παραπάνω αποτελέσματα σε 4 κύριους παράγοντες.

- α) Στην έλλειψη δεδομένων αναφορικά με τις εισροές και εκροές της εργασίας.
- β) Στην διαφορετική συναισθηματική αντιμετώπιση ιδίων καταστάσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς οι γυναίκες έχουν την τάση να αισθάνονται με μεγαλύτερη ένταση τα θετικά και αρνητικά αισθήματα.
- γ) Στις διαφορετικές προσδοκίες μεταξύ ανδρών και γυναικών
- δ) Στο πρόβλημα της επιλογής δείγματος, λόγω του γεγονότος της μικρότερης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Οι Sousa-Poza et al. (2007), επιβεβαιώνουν το συμπέρασμα πως οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και στην περίπτωση της Ελβετίας

Γράφημα 2.6 Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης και Φύλου.



Πηγή: Sousa-Poza και A.Sousa-Poza 2007

Στο γράφημα 2.6 απεικονίζεται η σχέση μεταξύ φύλου και εργασιακής ικανοποίησης για τους εργαζόμενους της Ελβετίας. Παρατηρούμε πως η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση χαρακτηρίζει τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, ενώ σημαντικές διαφορές υπάρχουν μόνο στην απάντηση «απόλυτα ικανοποιημένος¹⁴», όπου οι γυναίκες έχουν σημαντικά μεγαλύτερα ποσοστά.

Τη θέση ότι οι χαμηλότερες προσδοκίες των γυναικών παίζουν ρόλο στη μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση που δηλώνουν εξετάζουν οι Mora και Carbonell (2009). Το δείγμα που χρησιμοποιούν προέρχεται από την περιοχή της Καταλονίας και αφορά άτομα νέα σε ηλικία με υψηλή εκπαίδευση. Οι νέες γυναίκες του δείγματος, λόγω της υψηλής μόρφωσής τους, θεωρητικά θα έχουν υψηλότερες προσδοκίες σε σχέση με το γενικό πληθυσμό και ως εκ τούτου η διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση δεν θα οφείλεται στις χαμηλότερες προσδοκίες. Χρησιμοποιώντας ένα ordered probit υπόδειγμα οι Mora et al. (2009), εξετάζουν 5 διαφορετικές όψεις της εργασιακής ικανοποίησης. Στα αποτελέσματά τους, αναφέρουν πως οι γυναίκες έχουν μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, το εισόδημα και την εργασιακή ασφάλεια. Τα παραπάνω αποτελέσματα οφείλονται τόσο στις διαφορές στην προσωπικότητα και τις προσδοκίες μεταξύ ανδρών και γυναικών,

¹⁴ Η κλίμακα που χρησιμοποιούν οι Sousa-Poza et al. (2007) είναι δεκαβάθμια, όπου το 0 ορίζεται ως «απόλυτα μη ικανοποιημένος» και το 10 «απόλυτα ικανοποιημένος».

όσο και στις χειρότερες εργασιακές συνθήκες των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον οι Mora et al. (2009), ελέγχοντας για μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με τα εργασιακά, προσωπικά και ατομικά χαρακτηριστικά, παρατηρούν αλλαγές στα αποτελέσματα. Η διαφορά εργασιακής ικανοποίησης που οφείλεται στο φύλο, δεν είναι υπαρκτή πλέον στις περιπτώσεις της ικανοποίησης με τις αμοιβές και με την εργασιακή ασφάλεια, ενώ στην περίπτωση των προοπτικών εξέλιξης, οι γυναίκες έχουν μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με τους άνδρες, αποτέλεσμα που έρχεται σε αντίθεση με τη θέση του Clark (1997). Συμπερασματικά, οι Mora και Carbonell (2009), δεν διαπιστώνουν κάποιο παράδοξο στην ικανοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ η όποια διαφοροποίηση υπάρχει, οφείλεται στις χειρότερες εργασιακές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

Οι Sloane και Williams (2000), χρησιμοποιώντας δεδομένα της έρευνας «Social and Economic Life Initiative», για το έτος 1986, εξετάζουν τη διαφοροποίηση στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ένα πρώτο αποτέλεσμα της έρευνάς τους είναι ότι, λαμβάνοντας υπόψη την κατανομή του φύλου στο εργατικό δυναμικό, οι γυναίκες εμφανίζονται πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες. Το ενδιαφέρον όμως αποτέλεσμα της έρευνας τους είναι ότι, οι γυναίκες λαμβάνουν περίπου την ίδια εργασιακή ικανοποίηση με τους άνδρες, στην περίπτωση που απασχολούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας.

Οι Bender et al. (2005), αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας National Study of the Changing Workforce, αντικρούουν με τη σειρά τους τη διαφοροποίηση της εργασιακής ικανοποίησης λόγω φύλου. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Από τη στιγμή που ληφθούν υπόψη οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δεν παρουσιάζεται κάποια διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης ανδρών και γυναικών, για την χώρα των Η.Π.Α, ένα αποτέλεσμα αντίθετο από αυτό των Clark (1997) και Sousa-Poza et al. (2007).

Εκτός από το φύλο, ένας ακόμη παράγοντας που ασκεί επιρροή στη εργασιακή ικανοποίηση είναι η οικογενειακή κατάσταση, δηλαδή το εάν ένας εργαζόμενος είναι παντρεμένος, ελεύθερος, εάν έχει παιδιά κ.ο.κ. Σύμφωνα με τους Clark et al. (1996) και Sousa-Poza et al. (2007), οι παντρεμένοι φαίνεται πως έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ένα συμπέρασμα που ισχύει και για τους εργαζόμενους που έχουν 3 παιδιά και πάνω. Ο Clark (1997), διαπιστώνει πως οι παντρεμένες γυναίκες έχουν μικρότερη πιθανότητα

να εργάζονται, ενώ ακόμη οι ανύπαντρες γυναίκες έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση. Οι Theodossiou et al. (2007), διαπιστώνουν πως οι παντρεμένες γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, ενώ ο Clark (2001) υποστηρίζει πως οι παντρεμένες γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα παραίτησης από την εργασία, ενώ οι παντρεμένοι άντρες μικρότερη σε σχέση με τους ανύπαντρες.

Ένας ακόμη προσδιοριστικός παράγοντας που απαντάται στην βιβλιογραφία είναι η φυλή. Ο Bartel (1981), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα National Longitudinal Surveys of Mature Men, για τα έτη 1966, 1969 και 1971 ερευνά την επίδραση της φυλής στην εργασιακή ικανοποίηση. Στα αποτελέσματά του, ο ερευνητής αναφέρει ότι η φυλή έχει σημαντική επίδραση στην ικανοποίησή από την εργασία και συγκεκριμένα το έτος 1966 δεν παρατηρείται διαφορά στους εργαζόμενους μεταξύ μαύρης και λευκής φυλής, ενώ τα έτη 1969 και 1971 οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην μαύρη φυλή έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ακόμη και αν ληφθεί υπόψη το πιθανό πρόβλημα επιλογής δείγματος. Αντίθετα, οι Blanchflower et al. (1999) και οι Clark et al. (1996) βρίσκουν πως οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην μαύρη φυλή, έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Στους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, εντάσσονται ακόμη η υγεία, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι διαπροσωπικές σχέσεις. Σύμφωνα με τους Vila et al. (2005), Kaiser (2007) και Clark et al. (1996) τα άτομα που έχουν καλή υγεία, έχουν και μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Ακόμη, σύμφωνα με τους Fisher et al. (2007) η μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην υγεία.

2.8.2 Εκπαίδευση

Ένας ακόμη σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης είναι το μορφωτικό επίπεδο και οι εργασιακές δεξιότητες. Σύμφωνα με τους Clark και Oswald (1996) και D'Addio et al. (2003), υπάρχει μια αρνητική σχέση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και ικανοποίησης από την εργασία. Το συμπέρασμα αυτό οφείλεται κυρίως στις μεγαλύτερες προσδοκίες, στις μεγαλύτερες απαιτήσεις που έχουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης και τις χρηματικές απολαβές τους, παράγοντες δηλαδή που επηρεάζουν την συνολική εργασιακή ικανοποίηση και οι οποίοι όταν δεν επαληθευτούν, έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τον Arrow (1997), τα άτομα με καλύτερη εκπαίδευση μπορούν να χρησιμοποιήσουν πιο αποτελεσματικά την πληροφόρηση, να έχουν πιο ακριβής

και ρεαλιστικές προσδοκίες και να επιδιώκουν την ικανοποίηση των φιλοδοξιών τους πιο αποτελεσματικά σε σχέση με τα άτομα χαμηλότερης εκπαίδευσης. Επιπλέον, τα άτομα υψηλής εκπαίδευσης, απολαμβάνουν ιδιαίτερα οφέλη από την εργασία τους, που συνήθως σχετίζονται με μη χρηματικές απολαβές. Παράγοντες όπως το ενδιαφέρον του περιεχομένου της εργασίας, η θέση ευθύνης, η ταύτιση της εργασίας και του εκπαιδευτικού επιπέδου του εργαζόμενου, οι συνθήκες εργασίας, μπορούν να έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση (Vila et al., 2005).

Ο Moguerou (2002), αξιοποιώντας δεδομένα από την έρευνα Survey of Doctorate Recipients, για δείγμα 30.000 ατόμων με υψηλή μόρφωση που πραγματοποιήθηκε το 1997, καταλήγει στο συμπέρασμα πως υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και εργασιακής ικανοποίησης και ειδικότερα πως οι γυναίκες ακαδημαϊκοί στον τομέα της βιολογίας έχουν μικρότερη πιθανότητα εργασιακής ικανοποίησης, ενώ οι άνδρες ακαδημαϊκοί στις κοινωνικές επιστήμες εμφανίζουν μεγαλύτερη πιθανότητα ικανοποίησης από την εργασία.

Οι Green et al. (2005), ελέγχουν τις περιπτώσεις του υψηλού και χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι έννοιες υψηλή και χαμηλή εκπαίδευση χρησιμοποιούνται σαν δείκτης σύζευξης του εκπαιδευτικού επιπέδου του εργαζόμενου και του επιπέδου εκπαίδευσης και δεξιοτήτων που απαιτούνται στην εργασία του. Στα αποτελέσματά τους, οι συγγραφείς αναφέρουν πως τόσο η υψηλή όσο και η χαμηλή εκπαίδευση, έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Οι Thedossiου et al. (2007), παρατηρούν πως υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της εργασιακής ικανοποίησης και ως εκ τούτου, τα άτομα με μεγαλύτερα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι μεγαλύτερα για τους εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση και για όσους εργάζονται σε μη χειρωνακτικές θέσεις εργασίας. Θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και ικανοποίησης από την εργασία διαπιστώνει και ο Kaiser (2002), αν και σύμφωνα με τον συγγραφέα, τα άτομα υψηλής εκπαίδευσης έχουν μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με τις ώρες εργασίας, πιθανότατα λόγω των υψηλών απαιτήσεων της.

Οι Vila και Mora (2005), εξετάζουν την επίδραση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων στην εργασιακή ικανοποίηση, αξιοποιώντας δεδομένα της έρευνας Spanish Household Panel, για το έτος 1998. Χρησιμοποιώντας ένα ordered logit υπόδειγμα, οι

συγγραφείς διαπιστώνουν πως η εκπαίδευση έχει θετική επίδραση τόσο στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση όσο και στις διάφορες όψεις της όπως, την ικανοποίηση σε σχέση με τις αμοιβές, τις ώρες εργασίας κ.ο.κ. Παρόλα αυτά, η εκπαίδευση δεν έχει την ίδια επίδραση σε όλες τις περιπτώσεις. Οι εργαζόμενοι που έχουν ολοκληρώσει σπουδές μικρής χρονικής διάρκειας είναι πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με αυτούς που έχουν μεγαλύτερης διάρκειας. Ακόμη, όσοι εργαζόμενοι θεωρούν πως τα εκπαιδευτικά προσόντα τους δεν αντιστοιχούν στη θέση εργασίας τους, απολαμβάνουν μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία.

Εξαιτίας του γεγονότος ότι η εκπαίδευση παίζει σημαντικό ρόλο στην απόκτηση μια καλής θέσης εργασίας, οι Vila και Mora (2005), επανεκτιμούν τις επιπτώσεις της εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Πλέον, η εκπαίδευση επηρεάζει μόνο την ικανοποίηση σε σχέση με τις αμοιβές. Παρόλα αυτά, ένα εκπαιδευτικό επίπεδο μικρότερο της βασικής εκπαίδευσης, επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση σε σχέση με την αμοιβή, την ασφάλεια, τις ώρες εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες. Σε σχέση με την συνολική ικανοποίηση από την εργασία, η εκπαίδευση πλέον δεν φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση.

Οι Allen et al. (2001), διερευνούν τις επιπτώσεις της αναντιστοιχίας του εκπαιδευτικού επιπέδου αλλά και του επιπέδου των επαγγελματικών δεξιοτήτων με την εργασία, στην εργασιακή ικανοποίηση. Εκμεταλλευόμενοι δεδομένα από την έρευνα Higher Education and Employment in Europe, οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως το μεγαλύτερο ή μικρότερο επίπεδο της εκπαίδευσης σε σχέση με τη θέση εργασίας, δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα η αναντιστοιχία μεταξύ επαγγελματικών δεξιοτήτων και εργασιακής θέσης έχει σημαντική αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

2.8.3 Ηλικία

Ένας ακόμη δημογραφικός παράγοντας, ο οποίος επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση είναι η ηλικία. Γενικότερα, η σχέση μεταξύ ευημερίας και ηλικίας αποτυπώνεται σαφώς στην βιβλιογραφία και έχει συνήθως U μορφή, δηλαδή τα άτομα απολαμβάνουν μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας σε νεότερη και μετέπειτα σε μεγαλύτερη ηλικία.

Η καμπυλόγραμμη σχέση μεταξύ ευημερίας και ηλικίας οφείλεται στους εξής παράγοντες (Blanchflower et al., 2008):

α) Το άγχος και η ψυχολογική πίεση, μεγιστοποιούνται στους μεσήλικες. Ακόμη, τα άτομα προσαρμόζονται στα προτερήματα και τις αδυναμίες τους μετά τη μέση ηλικία, σημείο

στο οποίο παύουν να επιδιώκουν την εκπλήρωση των ανέφικτων προσδοκιών τους.

β) Τα ευτυχισμένα άτομα, συνήθως ζουν περισσότερο, ως εκ τούτου η U μορφή της ηλικίας οφείλεται και στην επίδραση της επιλογής δείγματος.

γ) Αλλάζουν οι προτεραιότητες, ενώ η πληθώρα εμπειριών και βιωμάτων κάνουν τα άτομα πιο κατασταλαγμένα.

Το ζήτημα της εργασιακής ασφάλειας και της ηλικίας εξετάζουν οι Clark et al. (1996), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα British Household Panel Study για το έτος 1991 και για δείγμα 5192 εργαζόμενων.

Η βασική ερευνητική υπόθεση των Clark et al. (1996), είναι η διερεύνηση των μη γραμμικών επιδράσεων της ηλικίας στην εργασιακή ικανοποίηση και η εξήγηση της όποιας θετικής συσχέτισης μεταξύ ηλικίας και ικανοποίησης από την εργασία. Οι παράγοντες που υποστηρίζουν τη θετική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης σύμφωνα με τους Clark et al. (1996), είναι οι εξής:

α) Οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας, απασχολούνται σε θέσεις εργασίας με πιο επιθυμητά χαρακτηριστικά

β) Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν συγκεκριμένες εργασιακές αξίες, οι οποίες κάνουν πιο επιθυμητά κάποια εργασιακά χαρακτηριστικά σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους.

γ) Οι εργαζόμενοι νεότερης ηλικίας έχουν υψηλές προσδοκίες, οι οποίες με την πάροδο του χρόνου μειώνονται.

δ) Σε μια έρευνα, οι παλαιότερες γενιές μπορεί πάντα να ήταν πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους.

ε) Η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό μπορεί να είναι διαφορετική μεταξύ ηλικιακών ομάδων.

στ) Παράγοντες που δεν σχετίζονται με την εργασία, όπως η γενικότερη ψυχική υγεία, η κατάθλιψη κ.ο.κ.

Μέσω ενός ordered probit υποδείγματος, ο συγγραφέας καταλήγουν στο συμπέρασμα πως

η εργασιακή ικανοποίηση αρχικά μειώνεται σε σχέση με την ηλικία και στη συνέχεια αυξάνεται, ένα αποτέλεσμα που πιστοποιεί την U μορφή της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ηλικίας. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, αρχικά απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, τα οποία όμως στη συνέχεια μειώνονται καθώς η προσδοκίες τους σε σχέση με την εργασία δεν εκπληρώνονται. Με την πάροδο του χρόνου, οι εργαζόμενοι αυξάνουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, καθώς σε μεγαλύτερη ηλικία είναι πιθανόν να έχουν βρει εργασία που να ταιριάζει στις προτιμήσεις τους.

Τη σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης εξετάζουν και οι Wilks και Neto (2012). Τα συμπεράσματά τους είναι παρόμοια με αυτά που παρατηρούνται το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας. Διαπιστώνουν θετική σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης. Ειδικότερα, οι άνδρες εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω, απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ενώ στις ηλικίες 35 με 49 χρόνων, παρατηρείται μια κάμψη, αποτυπώνοντας έτσι την U μορφή της σχέσης μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης. Η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, τείνει να κατέχει θέσεις εργασίας με μεγαλύτερες ευθύνες και μεγαλύτερη ψυχολογική πίεση, έχει αυξημένες προσδοκίες λόγω και της καλύτερης εκπαίδευσης που κατέχει, παράγοντες που εξηγούν την χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση που απολαμβάνει (Wilks et al., 2012).

2.9 Όψεις της εργασιακής ικανοποίησης¹⁵ και «Anchoring vignettes»

Μια διαφορετική προσέγγιση, στην μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία αξιοποιείται συχνά στην βιβλιογραφία, είναι οι όψεις της ικανοποίησης από την εργασία. Η βασική υπόθεση που διαπερνά μεγάλο μέρος των μελετών που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση, είναι πως τα άτομα αξιολογούν την εργασία τους συνολικά. Παρόλα αυτά, η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα μετρώ αξιολόγησης το οποίο προκύπτει από αισθήματα και αξιολογικές κρίσεις σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες, το εισόδημα, την εργασιακή ασφάλεια κ.ο.κ. Όλοι οι προηγούμενοι παράγοντες ενώ δεν ταυτίζονται εννοιολογικά μεταξύ τους, αποτελούν κομμάτια, το άθροισμα των οποίων συνθέτουν τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Από τα παραπάνω, γίνεται φανερό πως η συνολική ικανοποίηση από την εργασία, είναι ένας συνδυασμός των διαφόρων παραγόντων που τη συνθέτουν και πως ακόμη, υπάρχει η πιθανότητα τα άτομα να αξιολογούν διαφορετικά και να δίνουν διαφορετική βαρύτητα στις διάφορες όψεις της εργασιακής ικανοποίησης. Η ερευνητική

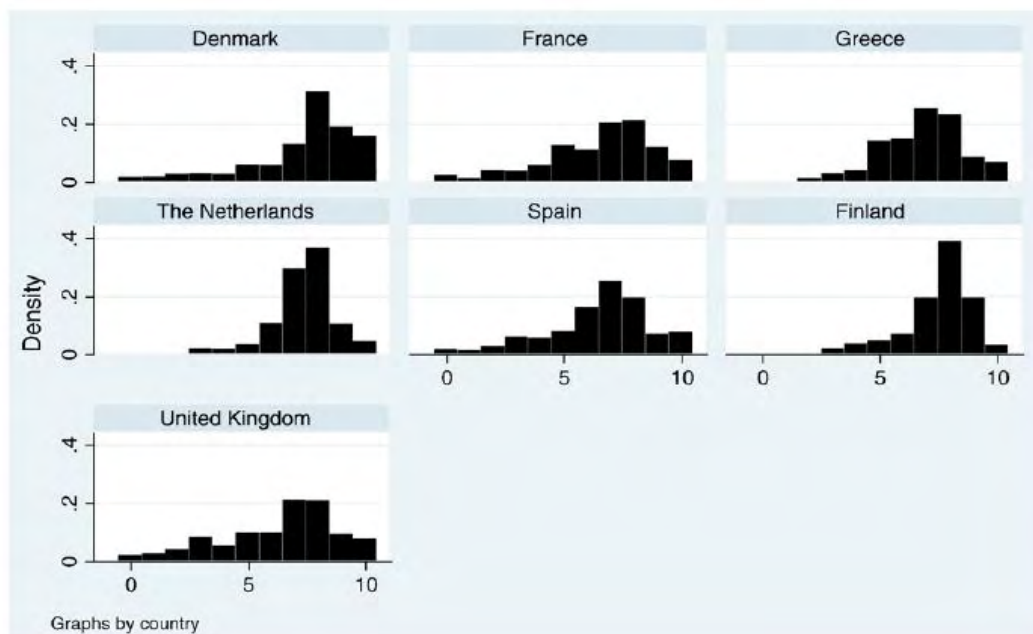
¹⁵ Στην βιβλιογραφία ο όρος αποδίδεται ως «job satisfaction facets».

στρατηγική των όψεων της εργασιακής ικανοποίησης, έχει το προτέρημα πως απαντά σε ζητήματα όπως οι μεγάλες αλλαγές που παρατηρούνται στη διοίκηση των επιχειρήσεων, αλλαγές στον τρόπο καταβολής των μισθών, το περιεχόμενο της εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες (Skalli et al., 2008).

Οι Kristensen et al. (2008), χρησιμοποιούν τη μέθοδο των «anchoring vignettes», για να εξακριβώσουν το κατά πόσο τα αποτελέσματα είναι αξιόπιστα στην περίπτωση των διακρατικών συγκρίσεων. Οι συγγραφείς αναφέρουν πως δεν ξεκάθαρο εάν τα αποτελέσματα στην περίπτωση διακρατικών συγκρίσεων είναι αξιόπιστα, καθώς είναι πιθανό την εργασιακή ικανοποίηση να την αντιλαμβάνονται διαφορετικά οι κάτοικοι διαφορετικών χωρών. Αυτή η διαφορετική αντίληψη, μπορεί να οφείλεται είτε στη διαφορετική κουλτούρα των κατοίκων, είτε σε συστηματικές διαφορές μεταξύ των κατοίκων των χωρών.

Η βασική ιδέα της μεθόδου των «anchoring vignettes», είναι πως εκτός από την εργασιακή ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι ρωτούνται και για μια σειρά υποθετικών ερωτήσεων σχετικά με το πόσο καλή ή κακή είναι μια εργασία ή κάποιες συγκεκριμένες συνθήκες ζωής. Αυτή η επιπλέον πληροφόρηση, στη συνέχεια αξιοποιείται ώστε να επαναπροσδιοριστεί η πραγματική αντίληψη του ατόμου για την προσωπική του κατάσταση, μέσω ενός *chorit* υποδείγματος.

Γράφημα 2.7 Κατανομή της εργασιακής ικανοποίησης με βάση τη χώρα.



Πηγή Kristensen et al. 2008.

Στο γράφημα 2.7, παρατηρούμε πως περίπου 60% των Δανών εργαζόμενων, έχουν αρκετά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο, το αντίστοιχο ποσοστό είναι στο 38%. Η μέση εργασιακή ικανοποίηση είναι επίσης μεγαλύτερη στην Δανία με 7,5 ενώ ακολουθούν η Φιλανδία και η Ολλανδία.

Μέσω ενός probit υποδείγματος, οι Kristensen et al. (2008), αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι στη Φιλανδία έχουν τη μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, με την δεύτερη θέση να καταλαμβάνεται από τη Δανία, ένα εύρημα που παρατηρείται συχνά στην σχετική βιβλιογραφία.. Στην περίπτωση όμως της αξιοποίησης ενός *chorit* υποδείγματος και των *anchoring vignettes*, η κατάταξη των χωρών με βάση την εργασιακή ικανοποίηση αλλάζει και στην πρώτη θέση, βρίσκεται η Ολλανδία και στη δεύτερη η Ελλάδα, με τη Δανία να καταλαμβάνει την τρίτη θέση και την Φιλανδία στη τέταρτη θέση.

2.10 Συμπεράσματα

Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως το συναίσθημα που προκαλεί στα άτομα η εργασία τους. Από την πληθώρα των ορισμών που παρέχονται στη σχετική βιβλιογραφία, γίνεται σαφές πως η ικανοποίηση από την εργασία έχει υποκειμενική φύση, δηλαδή καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πώς τα άτομα αντιλαμβάνονται την έννοια και ακόμη από το πώς την προσλαμβάνουν. Παρόλο την υποκειμενική φύση της εργασιακής ικανοποίησης και των πιθανών προβλημάτων που τη συνοδεύουν, από τις μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί, μπορεί να εξαχθεί με ασφάλεια το συμπέρασμα πως η ικανοποίηση από την εργασία έχει οικονομικό περιεχόμενο, μπορεί να μετρηθεί και να αξιοποιηθεί είτε από τα άτομα και τις επιχειρήσεις, είτε από τους διαμορφωτές πολιτικής.

Λόγω της υποκειμενικής φύσης της ικανοποίησης από την εργασία, πλήθος παραγόντων ασκούν σημαντική επίδραση. Παράγοντες αντικειμενικού χαρακτήρα όπως οι ώρες εργασίας, το είδος της σύμβασης, ο μισθός αλλά και παράγοντες υποκειμενικής φύσης όπως οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και το περιεχόμενο της εργασίας.

Συγκεκριμένα, η εργασιακή ασφάλεια έχει θετική σχέση με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Υψηλότερα επίπεδα υποκειμενικής εργασιακής ασφάλειας, δηλαδή το κατά πόσο πιθανό θεωρεί ο εργαζόμενος να διατηρήσει τη θέση εργασίας του

έχουν ως αποτέλεσμα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Η ίδια σχέση παρατηρείται και για την αντικειμενική εργασιακή ασφάλεια, καθώς οι εργαζόμενοι που εργάζονται με σταθερούς όρους εργασίας, χαρακτηρίζονται από υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, ένα συμπέρασμα κρίσιμο για τους διαμορφωτές πολιτικής, όσον αφορά τα μέτρα προστασίας της εργασίας και ανακούφισης των ανέργων.

Το συγκριτικό εισόδημα έχει αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ η προϋπηρεσία παρουσιάζει μια καμπυλόγραμμη σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Τα άτομα που έχουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία, έχουν μικρότερες πιθανότητες να παραιτηθούν από την εργασία τους, ενώ οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις, οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Σε σχέση με τους δημογραφικούς παράγοντες, η ηλικία και η εργασιακή ικανοποίηση συνδέονται με μια σχέση U μορφής, δηλαδή οι εργαζόμενοι στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας έχουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, η οποία στη συνέχεια μειώνεται καθώς διαψεύδονται οι προσδοκίες και φιλοδοξίες των εργαζομένων, μέχρι να αρχίσει ξανά να αυξάνεται, καθώς τα άτομα θα έχουν βρει τέτοιες θέσεις εργασίας που να ικανοποιούν πληρέστερα τα κριτήρια τους.

Αναφορικά με το φύλο, υπάρχουν ισχυρές αποδείξεις στη βιβλιογραφία πως οι γυναίκες, παρόλο που αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες στην αγορά εργασίας, έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Δεν λείπουν παρόλα αυτά, έρευνες που είτε αμφισβητούν τις αιτίες του «παράδοξου του φύλου», είτε αμφισβητούν την ύπαρξή του. Ακόμη, οι παντρεμένοι εργαζόμενοι, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι δημόσιοι υπάλληλοι, παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης με την εργασία, ενώ τα μέλη των σωματείων έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Στο ζήτημα της εκπαίδευσης και της επίδρασής της, παρουσιάζονται ευρήματα αρκετά αντίθετα μεταξύ τους. Σύμφωνα με την μια οπτική, οι εργαζόμενοι με χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, καθώς έχουν μειωμένες προσδοκίες. Η αντίθετη άποψη, παρουσιάζει μια θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και εργασιακής ικανοποίησης, καθώς η υψηλότερη εκπαίδευση πιθανόν να συνοδεύεται από υψηλότερα χρηματικά και μη οφέλη για τον εργαζόμενο. Αντίθετα, υπάρχει σαφές θετικό αποτέλεσμα, στην περίπτωση που οι εργασιακές δεξιότητες του εργαζόμενου, ταυτίζονται και αξιοποιούνται με βάση το περιεχόμενο της εργασίας του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Εμπειρική Ανάλυση

3.1 Δεδομένα

Στην παρούσα μελέτη, χρησιμοποιείται ένα σύνολο δεδομένων από την έρευνα του Eurobarometer 76.2: Employment and Social Policy, Job Security, and Active Aging, September-November 2011. Η συγκεκριμένη έρευνα εστιάζει στην οικονομική κρίση και σε παράγοντες όπως οι συνθήκες στην αγορά εργασίας, η κινητικότητα στην αγορά εργασίας, στη χρήση προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και στις συνθήκες απασχόλησης και στην κοινωνική πολιτική.

Στο σύνολο, πραγματοποιήθηκαν 31.280 συνεντεύξεις πολιτών, από τις 27 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και από τις υποψήφιες χώρες προς ένταξη (Κροατία, Τουρκία, Fyrom,) και από τις EFTA χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Νορβηγίας.

Οι ερωτώμενοι επιλέχθηκαν με την μέθοδο της πολυσταδιακής δειγματοληψίας. Στο πρώτο στάδιο, η επιλογή έγινε από τις διοικητικές περιφέρειες κάθε χώρας, με πιθανότητα ανάλογη προς τον πληθυσμό και στρωματοποιημένη με βάση τον βαθμό αστικοποίησης της περιοχής. Στο δεύτερο στάδιο, επιλέχθηκαν οι διευθύνσεις με συστηματικά τυχαία διαδρομή. Σε κάθε νοικοκυριό η συνέντευξη έγινε σε ένα μόνο άτομο, το οποίο επιλέχθηκε τυχαία.

Το δείγμα για κάθε χώρα είναι 1000 άτομα, με εξαιρέσεις το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου υπήρξαν 1000 άτομα για την Μεγάλη Βρετανία και 300 άτομα για την Βόρειο Ιρλανδία, 500 άτομα για την Ανατολική και 1000 άτομα Δυτική Γερμανία αντίστοιχα, καθώς και 500 άτομα για το Λουξεμβούργο και την Κύπρο.

Για τον σκοπό της παρούσας μελέτης, αξιοποιείται η διαθέσιμη πληροφορία για 15 κράτη-μέλη της Ε.Ε¹⁶, ενώ από το δείγμα αφαιρέθηκαν τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι συνταξιούχοι, οι άνω των 65, οι φοιτητές και οι άνεργοι, με σκοπό την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ομοιογένεια του δείγματος. Ο συνολικός αριθμός των παρατηρήσεων ανέρχεται στις 5.045.

¹⁶ Συγκεκριμένα οι χώρες που εξετάζονται στην παρούσα έρευνα είναι οι εξής: Δανία, Φιλανδία, Σουηδία, Ολλανδία, Αυστρία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Μεγάλη Βρετανία και Ιρλανδία.

3.2 Μεθοδολογία

Η βασική στόχευση της παρούσας έρευνας είναι η εξέταση της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία μέσα στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης. Στην έρευνα του Eurobarometer, υπάρχει διαθέσιμος ο δείκτης που εξετάζει την ικανοποίηση από την εργασία. Η ακριβής διατύπωση της ερώτησης είναι η εξής:

«Σε κλίμακα από το 1 μέχρι το 10, όπου το 1 σημαίνει καθόλου ικανοποιημένος και το 10 σημαίνει πολύ ικανοποιημένος, πόσο ικανοποιημένοι είστε με την εργασία σας».

Ο δείκτης αυτός χρησιμοποιείται ευρέως ως εξαρτημένη μεταβλητή στην διερεύνηση της Συνολικής Ικανοποίησης από την Εργασία στην σχετική βιβλιογραφία. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, η εξαρτημένη μεταβλητή έχει κωδικοποιηθεί σε νέα κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 δηλώνει καθόλου ικανοποιημένος και το 5 πολύ ικανοποιημένος¹⁷. Οι λόγοι που γίνεται η νέα κωδικοποίηση είναι οι εξής:

α) Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, υπάρχουν πολύ λίγες παρατηρήσεις στις χαμηλές κλίμακες της ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, προτού γίνει η νέα κωδικοποίηση, το ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησε στις κλίμακες 1 και 2 ανέρχονταν στο 2,38%.

β) Σε μεταβλητές που περιλαμβάνουν λεπτομερή κλίμακα απαντήσεων, παρατηρείται συχνά κάποιος «θόρυβος», καθώς οι άνθρωποι δεν απαντούν εύκολα σε ακραίες κλίμακες μια μεταβλητής (Millan et al., 2011, Sousa-Poza et al., 2000)

Από την παρουσίαση της εξαρτημένης μεταβλητής, γίνεται φανερό ότι έχει διατακτική μορφή¹⁸. Αυτό συνεπάγεται πως οι κατηγορίες της μπορούν να βαθμονομηθούν από «χαμηλό» έως «υψηλό» επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός πως οι αποστάσεις μεταξύ των κατηγοριών είναι άγνωστες (Long, 1997). Για παράδειγμα, στην προκειμένη περίπτωση, μια απάντηση «4» στην κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία, σημαίνει μεγαλύτερο επίπεδο ικανοποίησης από μια απάντηση «2», αλλά όχι το διπλάσιο.

Η πρώτη εξειδίκευση του μοντέλου εξετάζει την ικανοποίηση από την εργασία για 15 χώρες της Ε.Ε, αξιοποιώντας τη διαθέσιμη πληροφόρηση¹⁹ που παρέχεται στο δείγμα.

¹⁷ Έχει πραγματοποιηθεί έλεγχος των αποτελεσμάτων και με την αρχική κωδικοποίηση, χωρίς να παρατηρούνται αλλαγές.

¹⁸ Στην βιβλιογραφία, ο όρος αναφέρεται ως ordinal variable.

¹⁹ Το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών που εμπεριέχονται στο υπόδειγμα παρατίθενται στο Παράρτημα Α, Πίνακας Α1.

Μια από τις βασικές ανεξάρτητες μεταβλητές ενδιαφέροντος είναι η εργασιακή ασφάλεια. Συγκεκριμένα η ερώτηση έχει ως εξής:

«Πόσο σίγουροι είστε για την ικανότητά σας να διατηρήσετε τη θέση εργασίας σας στους επόμενους μήνες;»

Από τη διατύπωση του ερωτήματος, γίνεται σαφές πως ο ερωτώμενος εκφράζει την υποκειμενική του αντίληψη για την ασφάλεια της θέσης εργασίας του. Αντικειμενικοί όροι παρατήρησης της εργασιακής ασφάλειας, όπως το είδος της σύμβασης, δεν είναι διαθέσιμοι στη συγκεκριμένη έρευνα του Eurobarometer. Εκτός από την εργασιακή ασφάλεια, στο υπόδειγμα συμπεριλαμβάνεται και η επαγγελματική κατάσταση, το εάν δηλαδή ο εργαζόμενος κατέχει διευθυντική θέση, είναι υπάλληλος γραφείου ή ασκεί χειρωνακτική εργασία.

Επιπλέον εξετάζονται δημογραφικοί παράγοντες, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και η εκπαίδευση, καθώς και μια σειρά μεταβλητών που λαμβάνουν υπόψη τους προσωπικά χαρακτηριστικά. Τόσο οι δημογραφικοί παράγοντες, όσο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά συμπεριλαμβάνονται στο υπόδειγμα καθώς, εξηγούν ένα σημαντικό μέρος της ικανοποίησης του ατόμου (Ferrer-i-Carbonell et al., 2004)

Στην δεύτερη εξειδίκευση του μοντέλου, λαμβάνονται επιπλέον υπόψη παράγοντες που εξετάζουν ειδικότερα την επίδραση της πρόσφατης οικονομικής ύφεσης στις προσδοκίες και την οπτική των ατόμων σχετικά με την αυτή και τις συνέπειες της στην αγορά εργασίας και τις προοπτικές απασχόλησης. Συγκεκριμένα τρεις είναι οι μεταβλητές, των οποίων η επίδραση εξετάζεται στην Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία.

Η πρώτη μεταβλητή εξετάζει τις αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας. Η διατύπωση της ερώτησης έχει ως εξής:

« Αναλογιζόμενοι την οικονομική κρίση και την πιθανή επίδρασή της στην αγορά εργασίας, πόσο θα βαθμολογούσατε την ανησυχία σας». Οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν ανησυχούν ιδιαίτερα, αρκετά ή λίγο σχετικά με τις παραπάνω συνέπειες της οικονομικής κρίσης

Η δεύτερη μεταβλητή εξετάζει την βεβαιότητα των ατόμων σχετικά με το αν θα έχουν εργασία σε 2 χρόνια, ενώ η τρίτη μεταβλητή εξετάζει την ευκολία εύρεσης νέας εργασίας σε περίπτωση απόλυσης, μέσα σε χρονικό διάστημα 6 μηνών.

Στις τρεις μεταβλητές, εμπεριέχεται η έννοια των προσδοκιών σχετικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας αλλά και στις προσωπικές προοπτικές απασχόλησης και εργασιακής ασφάλειας. Η έννοια των προσδοκιών αξιοποιείται συχνά στην εμπειρική διερεύνηση της ικανοποίησης από την εργασία (Clark 1997, Origo et al., 2009). Ως εκ τούτου, με την εισαγωγή αυτών των μεταβλητών στο υπόδειγμα, επιχειρείται να ερευνηθεί η επίδραση που έχουν οι συγκεκριμένες προσδοκίες, που προκαλούνται λόγω της οικονομικής κρίσης, στην Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία.

Στην τρίτη εξειδίκευση του υποδείγματος, γίνεται μια διακρατική σύγκριση, μεταξύ 4 ομάδων χωρών. Λόγω των κοινωνικών, πολιτισμικών αλλά και θεσμικών διαφορών μεταξύ των χωρών της Ε.Ε, επιχειρείται η εξέταση της Ικανοποίησης από την Εργασία και των προσδιοριστικών της παραγόντων μέσω 4 ομάδων χωρών, οι οποίες μεταξύ τους έχουν γενικά ομοιογενή χαρακτηριστικά, όσον αφορά την κοινωνική πολιτική. Η ομαδοποίηση που ακολουθείται είναι συνήθης στην βιβλιογραφία και είναι η εξής (Origo et al., 2009):

- Σκανδιναβικές: Δανία, Φιλανδία, Σουηδία, Ολλανδία
- Ηπειρωτικές: Αυστρία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Γαλλία, Γερμανία
- Νότιες: Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία
- Αγγλοσαξονικές: Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία.

Η πρόσφατη οικονομική κρίση είχε σημαντικές συνέπειες σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο στην αγορά εργασίας, παρά τα μέτρα που έλαβε η Ευρωπαϊκή Ένωση και τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται ανάμεσα στα κράτη της Ε.Ε. Σε πολλές χώρες, παρατηρείται υψηλή ανεργία, σε σχέση με τα επίπεδα πριν την πρόσφατη ύφεση, ενώ ακόμη παρατηρούνται αλλαγές στην δομή της αγοράς εργασίας.

Στα έτη 2008 και 2009, η αύξηση της ανεργίας ήταν σημαντική σε Ευρωπαϊκό επίπεδο καθώς υπήρξε πτώση του ενεργού εργατικού δυναμικού κατά 2.5% σε σχέση με το πρώτο τρίμηνο του 2008. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό είναι το γεγονός πως μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας παρατηρήθηκε στα επαγγέλματα μεσαίου εισοδήματος, σε σύγκριση με τα υψηλού και χαμηλού. Ακόμη, μεγάλη ήταν η αύξηση της ανεργίας στην Πορτογαλία και ακόμη μεγαλύτερη στην περίπτωση της Ισπανίας λόγω της μεγάλης επέκτασης του κατασκευαστικού τομέα, ενός τομέα που σημείωσε μεγάλη συστολή των δραστηριοτήτων του κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Αντίθετα στη Γερμανία, Αυστρία, Φιλανδία, Ολλανδία,

Σουηδία και Γαλλία παρατηρήθηκαν μικρότερες απώλειες θέσεων εργασίας. Κοινό χαρακτηριστικό των χωρών αυτών είναι πως αντιμετώπισαν τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης μέσω πολιτικών όπως μείωση των ωρών εργασίας και αύξηση της μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Εκτός από τις ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, πολλά κράτη μέλη της Ε.Ε, προχώρησαν σε επέκταση των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και των πολιτικών ανακούφισης των ανέργων (Employment in Europe, 2010).

Από το έτος 2010 και έπειτα, η ανάκαμψη της απασχόλησης είναι ανεμική, με κύριο χαρακτηριστικό την ραγδαία αύξηση της μορφής προσωρινής απασχόλησης. Η προσωρινή απασχόληση αποτέλεσε τον οδηγό ανάσχεσης της ανεργίας, με κύριο χαρακτηριστικό της, την κυριαρχία της στις νεότερες ηλικίες και την «μη εθελοντική» αποδοχή της από τους εργαζόμενους, καθώς οι περισσότεροι προτιμούν σταθερές μορφές απασχόλησης. Παρόλη την όποια ανάκαμψη, στην Ισπανία, Ελλάδα και Ιρλανδία συνεχίστηκε η αύξηση της ανεργίας, ιδιαίτερα στις νεότερες ηλικίες. Αντίθετα, σημαντική μείωση παρατηρήθηκε στην Γερμανία, Σουηδία, Αυστρία και Ολλανδία. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας, είναι η αναντιστοιχία μεταξύ εργασιακών δεξιοτήτων και επαγγέλματος. Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, αντίστοιχης των δυνατοτήτων τους. Χαρακτηριστικό γνώρισμα της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας, είναι το γεγονός πως δεν καλύπτονται οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας, καθώς είτε οι άνεργοι δεν έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες είτε επενεργεί η μειωμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (Employment and Social Development in Europe 2011).

3.3 Οικονομετρική Εξειδίκευση

Λόγω της ποιοτικής φύσης της εξαρτημένης μεταβλητής, τα υποδείγματα που συνίστανται είναι τα ποιοτικά υποδείγματα μεταβλητών. Η χρήση της κλασσικής μεθόδου των ελαχίστων τετραγώνων δεν συνίσταται λόγω ακριβώς της ποιοτικής φύσης της εξαρτημένης μεταβλητής.

Καθώς η εξαρτημένη μεταβλητή, αποτελείται από υποκατηγορίες οι οποίες ακολουθούν την μορφή μιας Likert κλίμακας, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το διατεταγμένο λογιστικό υπόδειγμα πολλαπλής απόκρισης²⁰, το οποίο λαμβάνει υπόψη του τις πολλαπλές αποκρίσεις (Gujarati, 2004).

²⁰ Ordered Logit

Το ordered logit υπόδειγμα, είναι ένα υπόδειγμα λανθάνουσας μεταβλητής όπου στην γενική μορφή έχει ως εξής:

$$Y_i^* = x_i \beta + \varepsilon_i$$

όπου x_i είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές και ε_i ο διαταρακτικός όρος με μέσο μηδέν και διακύμανση $\pi^2/3$ (Freese et al., 2001). Σύμφωνα με τους Blanchflower και Oswald (1999), καθώς και Millan et al. (2011) η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να διερευνηθεί μέσω της ανεξάρτητης λανθάνουσας μεταβλητής y^* .

Όπως προαναφέρθηκε, στην συγκεκριμένη περίπτωση η ικανοποίηση από την εργασία λαμβάνει τιμές από 1 έως πέντε όπου 1: καθόλου ικανοποιημένος και 5: πολύ ικανοποιημένος.

Άρα η παρατηρούμενη ικανοποίηση από την εργασία y_i σχετίζεται με την λανθάνουσα y_i^* ως εξής:

$$Y_i = 1 \text{ αν } y_i^* < 0$$

$$Y_i = 2 \text{ αν } 0 < y_i^* < \mu_1$$

$$Y_i = 3 \text{ αν } \mu_1 < y_i^* < \mu_2$$

$$Y_i = 4 \text{ αν } \mu_2 < y_i^* < \mu_3$$

$$Y_i = 5 \text{ αν } \mu_3 < y_i^* < \mu_4$$

Όπου μ_i , είναι τα κατώφλια αποκρίσεων

Εάν υποθέσουμε ότι τα κατάλοιπα την σωρευτική κανονική κατανομή πιθανοτήτων, τότε οι πιθανότητες για διάφορες τιμές της ικανοποίησης από της εργασία είναι:

$$\Pr(y_i = 1) = \Phi(\beta x_i)$$

$$\Pr(y_i = 2) = \Phi(\mu_1 + \beta x_i)$$

$$\Pr(y_i=3)=\varphi(\mu_2+\beta x_i)-\varphi(\mu_1+\beta x_i)$$

$$\Pr(y_i=4)=\varphi(\mu_3+\beta x_i)-\varphi(\mu_2+\beta x_i)$$

$$\Pr(y_i=5)=1-\varphi(\mu_4+\beta x_i).$$

Η εκτίμηση των παραπάνω παραμέτρων γίνεται με την μέθοδο της Μέγιστης Πιθανοφάνειας.

Άρα η βασική εξειδίκευση του μοντέλου για την Συνολική Ικανοποίηση από την εργασία που ερευνάται στην παρούσα μελέτη, έχει ως εξής:

$$P(\text{ικανοποίηση από την εργασία}=j)=\beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 G + \beta_3 C + \varepsilon_i$$

$j=(1,2,3,4,5)$ και

X : οι ανεξάρτητες μεταβλητές

G : οι μεταβλητές που σχετίζονται με την οικονομική κρίση

C : οι επιδράσεις των χωρών (country effects).

3.4 Περιγραφική Στατιστική

Σύμφωνα με το Γράφημα B1, για το σύνολο του δείγματος και των 15 χωρών, οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι δηλώνουν σχετικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. 79% του δείγματος της συνολικής ικανοποίησης από εργασία δηλώνει την απάντηση «4» ή «5», δηλαδή αρκετά ή πολύ ικανοποιημένος. Λιγότερο από 7% δηλώνει λίγο ή μη ικανοποιημένος.

Σε σχέση με φύλο, 79,23% των ανδρών δηλώνουν αρκετά ή πολύ ικανοποιημένοι και μόλις 6,86% δηλώνει λίγο ή μη ικανοποιημένο ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες είναι 78,91% και 6,7%. Όσοι είναι παντρεμένοι δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία (80,9%) σε σχέση με τους μη παντρεμένους (74,5%). Η μέση ηλικία στο δείγμα είναι τα 41,5 έτη ενώ οι ηλικιακές ομάδες των 15-24 και 55+ παρουσιάζουν την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Από το Γράφημα B3 παρατηρούμε πως ο 88% αυτών που δηλώνουν μεγάλη εργασιακή ασφάλεια δηλώνουν αντίστοιχα μεγάλη ικανοποίηση από την εργασία ενώ το 19% αυτών που δηλώνουν μικρή εργασιακή ασφάλεια δηλώνουν μικρή ικανοποίηση από την εργασία.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται η κατανομή της εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με το επάγγελμα.

Πίνακας 1. Κατανομή της εργασιακής ικανοποίησης και επαγγέλματος.

Εργασιακή Ικανοποίηση	Διευθυντική Θέση	Θέση Γραφείου	Χειρωνακτική εργασία
Πολύ Χαμηλή	1.3	2.3	4
Χαμηλή	3.3	4.5	5.3
Ικανοποιημένος	10.2	13.6	19.8
Αρκετά	41.3	46.1	41.8
Πολύ	43.9	33.6	29.1

Πηγή: Ιδία επεξεργασία.

Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης προέρχονται από τους εργαζόμενους που καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, και τους εργαζόμενους που ασκούν εργασία γραφείου, ενώ οι απλοί, ειδικευμένοι ή μη

εργάτες παρουσιάζουν ελαφρά χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία.

Στο Γράφημα B2 παρατίθενται τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για τις 15 χώρες που αναφέρονται στην παρούσα έρευνα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά παρατίθενται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Κατανομή της Εργασιακής Ικανοποίησης στα 15 Κράτη της Ε.Ε

15 Κράτη Μέλη της ΕΕ	Εργασιακή Ικανοποίηση					
		Πολύ χαμηλή	Χαμηλή	Ικανοποιημένος	Αρκετά	Πολύ
	fr	3.26	5.43	17.66	41.58	32.07
	be	1.45	2.61	11.59	62.03	22.32
	nl	1.34	2.24	12.75	59.28	24.38
	ge	3.47	5.97	14.45	38.34	37.76
	it	3.49	8.73	32.31	45.41	10.04
	lu	3.59	4.1	13.33	42.56	36.41
	dk	1.43	2.38	6.18	30.88	59.14
	ie	3	1.5	9.36	26.59	59.55
	gb	1.94	4.85	13.92	42.07	37.22
	gr	3.56	9.78	20.44	45.33	20.89
	es	4.06	4.06	20.66	43.91	27.31
	pt	1.63	6.1	23.58	53.25	15.45
	fl	0.91	2.72	5.74	48.64	41.99
	se	0.92	2.77	8.31	40.18	47.81
	at	3.64	5.47	15.49	39.18	36.22

Πηγή : Ιδία επεξεργασία

Από τα αποτελέσματα, παρατηρούμε πως το υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης παρατηρείται στην Δανία και το χαμηλότερο στην Ιταλία. Υψηλό επίπεδο παρουσιάζουν οι Ιρλανδία, η Σουηδία και η Φιλανδία, ενώ σχετικά χαμηλό η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ισπανία, δείχνοντας έτσι μια πρώτη εικόνα των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στην εργασιακή ικανοποίηση. Ένα ακόμη ενδιαφέρον αποτέλεσμα είναι πως τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι υψηλά για όλες τις χώρες. Με εξαίρεση την Ιταλία όπου ένα 12% δηλώνει χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης και την Ισπανία με 8%, σε όλες τις χώρες οι εργαζόμενοι δηλώνουν αρκετά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και τις επιπτώσεις την οικονομικής κρίσης στη διατήρηση της θέσης εργασίας απεικονίζεται στο Γράφημα B4, ενώ για τις 2 υπόλοιπες μεταβλητές που εκφράζουν τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, η γραφική τους απεικόνιση δίνεται στα Γραφήματα B5.

Συγκεκριμένα, 58% αυτών που δηλώνουν πως δεν ανησυχούν για τις συνέπειες της

οικονομικής κρίσης στο να χάσουν της εργασία τους δηλώνουν αρκετά ή πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία σε αντίθεση με αυτούς που η ανησυχία τους είναι μεγάλη και δηλώνουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία σε ποσοστό 42.8%. Παρόμοια συμπεράσματα έχουμε και για την περίπτωση των προοπτικών απασχόλησης σε 2 χρόνια: 83,98% αυτών που δηλώνουν σίγουροι για το εάν θα εργάζονται σε 2 χρόνια δηλώνει υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, σε αντίθεση με αυτούς που δεν εκφράζονται με μεγάλη σιγουριά και που το ποσοστό υψηλής εργασιακής ικανοποίησης πέφτει στο 56,80%. Τέλος, με βάση την πιθανότητα εύρεσης νέας εργασίας σε περίπτωση απόλυσης, 86% αυτών που το θεωρεί πιθανό δηλώνουν μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση, σε αντίθεση με τους υπόλοιπους που δηλώνουν 70% υψηλή εργασιακή ικανοποίηση.

3.5 Αποτελέσματα²¹

3.5.1 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία

Στο παράρτημα Α, πίνακας Α2 και στήλη «Μοντέλο 1^ο», παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του διατεταγμένου λογιστικού μοντέλου για την συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Σκοπός μας είναι η εξέταση με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα, ενός κλασικού μοντέλου συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που το διαμορφώνουν. Το συγκεκριμένο δείγμα αποτελείται από 5099 παρατηρήσεις. Ο έλεγχος Wald χ^2 είναι ανάλογος του F-test που συναντάται στην μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων και εξετάζει την συνολική στατιστική σημαντικότητα του υποδείγματος, δηλαδή το εάν έστω και ένας συντελεστής είναι διάφορος του μηδενός (Gujarati, 2004). Λόγω της μηδενικής πιθανότητας, απορρίπτεται η υπόθεση πως όλοι οι συντελεστές είναι μηδενικοί.

Για τον έλεγχο της ερμηνευτικής δύναμης του υποδείγματος, αξιοποιούνται ο δείκτης $\text{pseudo } R^2$, ο οποίος δεν θα πρέπει να συγχέεται με το κλασικό R^2 της μεθόδου ελαχίστων τετραγώνων. Ενώ ο κλασικός R^2 εκφράζει το μέρος της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής που εξηγείται από τις ανεξάρτητες, ο $\text{pseudo } R^2$ ελέγχει το κατά πόσο οι μεταβλητές προσαρμόζονται καλά στο υπόδειγμα. Η χαμηλή τιμή του $\text{pseudo } R^2$ που παρατηρείται στο υπόδειγμά μας είναι σύνηθες φαινόμενο στα ποιοτικά υποδείγματα (Gujarati, 2004).

Από τα αποτελέσματα παρατηρείται πως η εργασιακή ασφάλεια είναι στατιστικά σημαντική και το πρόσημό της αναμενόμενο. Στην ουσία η μείωση της εργασιακής

²¹ Τα αποτελέσματα όλων των μοντέλων, έχουν παραχθεί με το οικονομετρικό, στατιστικό πρόγραμμα, STATA SE, v.12.1.

ασφάλειας, διατηρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, σχετίζεται με μείωση της πιθανότητας να αναφερθεί ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Τονίζεται το γεγονός πως στα διατεταγμένα λογιστικά υποδείγματα, οι συντελεστές δεν έχουν ποσοτική ερμηνεία, αλλά ποιοτική.

Σε σχέση με το επάγγελμα, τόσο οι υπάλληλοι γραφείου, όσο και οι εργάτες παρουσιάζουν χαμηλότερη πιθανότητα μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησης, σε σχέση με αυτούς που κατέχουν διευθυντικές θέσεις και που αποτελούν την κατηγορία αναφοράς, ένα συμπέρασμα που καταλήγουν και οι Origo και Paganí (2009), ενώ ακόμη οι εργαζόμενοι που δεν έχουν λάβει μέρος σε προγράμματα κατάρτισης εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Οι μεταβλητές που εκφράζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του υποδείγματος είναι όλες στατιστικά σημαντικές με εξαίρεση την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση. Όσον αφορά την ηλικία, έχει εισαχθεί και η τετραγωνική της μορφή η οποία είναι στατιστικά σημαντική. Η εισαγωγή της τετραγωνικής μορφής, γίνεται προκειμένου να εκφραστούν οι μη γραμμικές επιδράσεις της ηλικίας. Το αρνητικό πρόσημο της ηλικίας και το θετικό της τετραγωνικής της μορφής αποτυπώνουν την τάση μείωσης της εργασιακής ικανοποίησης στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και στην συνέχεια την αύξησή της καθώς αυξάνεται η ηλικία, συμπέρασμα που έχει καταλήξει και οι Clark et al. (1996) και Vieira (2005). Η εκπαίδευση είναι στατιστικά σημαντική και χαρακτηρίζεται από αρνητικό πρόσημο, γεγονός που δείχνει πως όσο αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης, μειώνεται η πιθανότητα αναφοράς μεγαλύτερης ικανοποίησης από την εργασία. Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγουν και οι Clark και Oswald (1996).

Η μεταβλητή του φύλου είναι στατιστικά σημαντική και αποτυπώνει το «παράδοξο του φύλου»²² όπως διατυπώθηκε από τους Clark (1997) και Souza et al. (2000). Το θετικό πρόσημο της μεταβλητής εκφράζει την μεγαλύτερη πιθανότητα που έχουν οι γυναίκες να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία σε σχέση με τους άντρες.

Στο υπόδειγμα έχουμε εισαγάγει και μια σειρά παράγοντες που αφορούν προσωπικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά, καθώς μεγάλο μέρος της ατομικής πρωτοαναφερόμενης ικανοποίησης αποδίδεται σε αυτούς τους παράγοντες (Mora et al., 2009).

Οι μεταβλητές σχετικά με την υγεία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις συνθήκες

²² Gender Parado

διαβίωσης, είναι στατιστικά σημαντικές και δείχνουν τη θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και αυτών.

3.5.2 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία και η Οικονομική Κρίση

Σε σχέση με την πρώτη υπόθεση, η δεύτερη εξειδίκευση²³ του υποδείγματος περιλαμβάνει και τους παράγοντες που αφορούν την οικονομική κρίση και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Βασικός σκοπός λοιπόν αυτού του μοντέλου είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης από εργασία και των βασικών μεταβλητών που αφορούν συγκεκριμένα την οικονομική κρίση.

Όπως και στο αρχικό μοντέλο, οι παρατηρήσεις είναι 5099, το Wald test δείχνει ότι όλοι οι συντελεστές ταυτόχρονα είναι σημαντικοί και το pseudo R2 είναι 0,1454.

Σε σχέση με τα εργασιακά χαρακτηριστικά δεν παρατηρούνται ουσιαστικές αλλαγές. Η εργασιακή ασφάλεια εξακολουθεί να είναι ισχυρά στατιστικά σημαντική, οι υπάλληλοι γραφείου και οι εργάτες έχουν χαμηλότερες πιθανότητες υψηλότερης εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους εργαζόμενους που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ η απουσία κατάρτισης ασκεί αρνητική επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση.

Για τις μεταβλητές που αφορούν δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά, δεν παρουσιάζονται αλλαγές, εκτός της μεταβλητής της ηλικίας που είναι πλέον στατιστικά σημαντική.

Από τις βασικές μεταβλητές ενδιαφέροντος, η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας, παρουσιάζει ισχυρή στατιστική σημαντικότητα. Το πρόσημο είναι το αναμενόμενο, καθώς μεγαλύτερο επίπεδο ανησυχίας για την επίπτωση της οικονομικής κρίσης στην απώλεια της εργασίας, οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησης, ουσιαστικά δηλαδή υπάρχει μια αρνητική σχέση μεταξύ της συγκεκριμένης ανεξάρτητης μεταβλητής και της εξαρτημένης.

Οι μεταβλητές που εξετάζουν την προοπτική διατήρησης της εργασίας μετά από 2 χρόνια και της πιθανότητας εύρεσης εργασίας μέσα σε 6 μήνες είναι επίσης στατιστικά σημαντικές.

²³ Τα αποτελέσματα της δεύτερης εξειδίκευσης περιλαμβάνονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α ΠΙΝΑΚΑΣ Α.2, στήλη «Μοντέλο 2»

Όσοι δηλώνουν όχι ιδιαίτερα σίγουροι για τη διατήρηση της εργασίας τους μετά από 2 χρόνια, εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με αυτούς που δηλώνουν σχετικά σίγουροι. Επίσης όσοι δηλώνουν ότι είναι αρκετά πιθανό να αποκτήσουν εργασία μέσα στους επόμενους 6 μήνες, σε περίπτωση απόλυσής τους έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αναφέρουν μεγαλύτερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με αυτούς που δηλώνουν απαισιόδοξοι.

3.5.3 Συνολική Ικανοποίηση από την Εργασία και Οικονομική Κρίση: Διακρατική Ανάλυση

Στην τρίτη και τελευταία εξειδίκευση²⁴ του μοντέλου, προχωρούμε σε μια διακρατική ανάλυση για τις 4 ομάδες χωρών που προαναφέρθηκαν. Για κάθε ομάδα χωρών, έχουμε τρέξει την παλινδρόμηση, όπως αυτή εξειδικεύεται στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Εξαιτίας της φύσης των συντελεστών του διατεταγμένου λογιστικού υποδείγματος, δεν μπορούμε να προχωρήσουμε σε άμεσες συγκρίσεις μεταξύ των συντελεστών των μοντέλων για τις διαφορετικές ομάδες χωρών (Wooldrige, 2002), δεν μπορούμε δηλαδή να συγκρίνουμε την βαρύτητα κάθε μεταβλητής μεταξύ των χωρών. Ως εκ τούτου, σκοπός της παρούσας ανάλυσης είναι να διερευνηθεί ποιοι παράγοντες και με ποιόν τρόπο επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε κάθε ομάδα χωρών.

Η εργασιακή ασφάλεια παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική και στις τέσσερις ομάδες χωρών, αποδεικνύοντας έτσι την ιδιαίτερη βαρύτητα που έχει η υποκειμενική θεώρηση της εργασιακής ασφάλειας στην εργασιακή ικανοποίηση (Origo et al., 2009). Η ποιοτική ερμηνεία της μεταβλητής, όπως και προηγούμενα δείχνει την θετική σχέση μεταξύ μεγαλύτερου επιπέδου εργασιακής ασφάλειας και πιθανότητας αναφοράς μεγαλύτερου επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης.

Σε σχέση με το επάγγελμα, οι υπάλληλοι γραφείου έχουν μικρότερη πιθανότητα μεγαλύτερης ικανοποίησης από την εργασία στις Αγγλοσαξονικές χώρες σε σχέση με αυτούς που κατέχουν διευθυντές θέσεις, ενώ οι εργάτες έχουν και αυτοί μικρότερη πιθανότητα για τις Σκανδιναβικές και Νότιες Χώρες.

Από τις δημογραφικές μεταβλητές, η οικογενειακή κατάσταση είναι στατιστικά μη σημαντική και για τις 4 ομάδες χωρών. Η ηλικία είναι στατιστικά σημαντική στις

²⁴ Τα αποτελέσματα αναφέρονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, ΠΙΝΑΚΑΣ Α3.

Ηπειρωτικές, Αγγλοσαξονικές και Σκανδιναβικές χώρες, αν και χαρακτηρίζεται από αντίθετα πρόσημα. Ενώ στις Ηπειρωτικές και Αγγλοσαξονικές χώρες αποτυπώνεται η κλασική U μορφή ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης, στις Σκανδιναβικές, η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται με την ηλικία μέχρι ενός σημείου, ενώ στην συνέχεια μειώνεται. Η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης με την ηλικία αποτυπώνεται σε κάποιες μελέτες στην βιβλιογραφία, όπως για παράδειγμα των Kristensen και Johanson (2008). Η εκπαίδευση είναι στατιστικά σημαντική στην περίπτωση των Αγγλοσαξονικών και Σκανδιναβικών χωρών, όπου και πάλι παρατηρούμε αντίθετα αποτελέσματα. Στην περίπτωση των Αγγλοσαξονικών χωρών η υψηλότερη εκπαίδευση έχει αρνητική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ στις Σκανδιναβικές χώρες τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν θετική συνεισφορά στην εργασιακή ικανοποίηση.

Οι ψυχολογικοί και προσωπικοί παράγοντες που έχουν εισαχθεί στο υπόδειγμα παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα για όλες τις ομάδες χωρών. Συγκεκριμένα, τόσο η υγεία, οι προσωπικές σχέσεις αλλά και οι συνθήκες διαβίωσης, είναι στατιστικά σημαντικές. Η καλή υγεία, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις και το υψηλό επίπεδο διαβίωσης έχουν θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ στην περίπτωση των Ηπειρωτικών Χωρών φαίνεται πως παίζει ρόλο και η αυτοαναφερόμενη τοποθέτηση του ατόμου σε υψηλή θέση στην κοινωνία.

Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας είναι στατιστικά σημαντική και για τις 4 ομάδες χωρών. Εξετάζοντας την περίπτωση μεγάλης ανησυχίας για τις επιπτώσεις της κρίσης, παρατηρούμε ότι η μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική στις Ηπειρωτικές και Νότιες Χώρες. Η μεταβλητή που εξετάζει την προοπτική διατήρησης της εργασίας μετά από 2 χρόνια, παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα μόνο στην περίπτωση των Σκανδιναβικών χωρών, υποδηλώνοντας ίσως την ανησυχία των εργαζόμενων των χωρών αυτών για τις μεσοπρόθεσμες συνέπειες της οικονομικής κρίσης, ενώ και η πιθανότητα εύρεσης εργασίας μέσα σε 6 μήνες σε περίπτωση απόλυσης είναι στατιστικά σημαντική για όλες τις ομάδες χωρών εκτός των Σκανδιναβικών, ένα αποτέλεσμα αναμενόμενο καθώς ιδιαίτερα στην περίπτωση των Νοτίων Χωρών, οι οποίες αντιμετωπίζουν αυξημένη ανεργία, οι θετικές προσδοκίες εύρεσης εργασίας συμβάλλουν σε μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

3.6 Οικονομετρικά Προβλήματα

Το σοβαρότερο οικονομετρικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα υποδείγματα που εξετάζουν την ικανοποίηση της εργασίας, είναι η ενδογένεια. Η ενδογένεια προκαλείται συνήθως λόγω τριών παραγόντων (Wooldrige, 2002):

- α) μεροληψία λόγω παραλειπόμενων μεταβλητών
- β) σφάλματα κατά την μέτρηση των μεταβλητών
- γ) λόγω αιτιότητας²⁵, δηλαδή όταν μια ανεξάρτητη μεταβλητή επηρεάζεται μαζί, τουλάχιστον μερικώς από την εξαρτημένη.

Στα υποδείγματα εργασιακής ικανοποίησης, μια πιθανή αιτία ενδογένειας είναι η αιτιότητα μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής ασφάλειας (Theodossiou, et al., 2007). Ουσιαστικά τίθεται το ερώτημα, εάν η εργασιακή ασφάλεια προκαλεί αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης ή εάν μια αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία προκαλεί και μεγάλη αναφερόμενη εργασιακή ασφάλεια.

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ενδογένειας, ακολουθείται η μέθοδος των βοηθητικών μεταβλητών, όπου αξιοποιείται μια βοηθητική μεταβλητή που είναι συσχετιζόμενη με την ανεξάρτητη ενδογενή μεταβλητή αλλά όχι με την εξαρτημένη. Στην περίπτωση μας δυστυχώς, δεν μπορούμε να ακολουθήσουμε αυτή την μέθοδο καθώς δεν υπάρχει μεταβλητή που να πληροί την παραπάνω προϋπόθεση.

Παρόλα αυτά, το πρόβλημα της ενδογένειας μπορεί να μετριαστεί αξιοποιώντας τον πλούτο των δεδομένων και εισάγοντας μεταβλητές που εκφράζουν προσωπικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά του ατόμου (Origo et al., 2009). Επιπλέον σύμφωνα με τους Theodossiou και Vasileiou (2007) η εργασιακή ασφάλεια έχει σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, ακόμη και αν δεν ληφθεί υπόψη ή δεν επιλυθεί η ενδογενής σχέση των δύο μεταβλητών.

3.7 Συμπεράσματα

Βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση της εργασιακής ικανοποίησης μέσα στα πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης. Για το σκοπό αυτό και με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα, εξετάσαμε μέσω ενός ordered logit υποδείγματος, το πώς επηρεάζεται η εργασιακή

²⁵ Στην βιβλιογραφία ο όρος αποδίδεται ως «simultaneity»

ικανοποίηση από τους διάφορους προσδιοριστικούς της παράγοντες.

Ένα πρώτο βασικό συμπέρασμα είναι η ισχυρή επίδραση της εργασιακής ασφάλειας στην ικανοποίηση από την εργασία, παρά τα όποια πιθανά προβλήματα ενδογένειας. Από τα αποτελέσματά μας, παρατηρούμε πως τόσο για το σύνολο των χωρών, όσο και για τις 4 ομάδες χωρών, η εργασιακή ασφάλεια παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης ενός εργαζόμενου. Εάν ο εργαζόμενος θεωρεί την εργασία του ασφαλή, τότε αυξάνεται η πιθανότητα να απολαμβάνει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ένα εύρημα που παρατηρείται σε μεγάλο αριθμό ερευνών. Εκτός της εργασιακής ικανοποίησης και το επάγγελμα ασκεί επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς οι υπάλληλοι γραφείου αλλά και οι ασκούντες χειρωνακτική εργασία, απολαμβάνουν μικρότερης ικανοποίησης από την εργασία.

Όσον αφορά τους δημογραφικούς παράγοντες, η ηλικία χαρακτηρίζεται από την U μορφή σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ στην περίπτωση της εκπαίδευσης έχουμε μικτά αποτελέσματα, ένα χαρακτηριστικό που παρατηρείται και στην βιβλιογραφία. Για το σύνολο των χωρών αλλά και στην περίπτωση των Αγγλοσαξονικών χωρών, τα περισσότερα έτη εκπαίδευσης έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση ενώ αντίθετα αποτελέσματα ισχύουν για τις Σκανδιναβικές Χώρες. Δυστυχώς, στα διαθέσιμα δεδομένα δεν υπάρχει διαθέσιμη πληροφόρηση όσον αφορά τις επαγγελματικές δεξιότητες, έτσι ώστε να διερευνήσουμε σε μεγαλύτερο βάθος το εάν ισχύει και γιατί αυτή η αντίθεση.

Σε σχέση με την βασική ερευνητική μας επιδίωξη, διαπιστώνουμε πως οι προσδοκίες, η αβεβαιότητα που δημιουργεί στα άτομα η Οικονομική Κρίση παίζει σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό της Ικανοποίησης από την Εργασία. Ειδικότερα, για το σύνολο των χωρών, και οι 3 μεταβλητές βασικού ενδιαφέροντος είναι στατιστικά σημαντικές, ενώ στην περίπτωση της επίδρασης της Οικονομικής Κρίσης στην πιθανότητα απώλειας εργασίας, παρατηρούμε ότι είναι στατιστικά σημαντική και για τις 4 ομάδες χωρών. Επιπλέον, οι θετικές προοπτικές εύρεσης εργασίας σε περίπτωση απόλυσης έχουν θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές Χώρες όπου η συγκεκριμένη μεταβλητή είναι στατιστικά μη σημαντική.

Προφανώς, το πώς επηρεάζεται η εργασιακή ικανοποίηση λόγω της Οικονομικής Κρίσης δεν εξαντλείται στα πλαίσια της παρούσας έρευνας. Λόγω της πολυπλοκότητας της έννοιας της Ικανοποίησης από την Εργασία αλλά και των συνεπειών της Οικονομικής Κρίσης πάνω

στα εργασιακά χαρακτηριστικά αλλά και στην ψυχολογία και τις προσδοκίες των ατόμων, αναδεικνύονται αρκετοί τομείς περαιτέρω έρευνας.

Μια βασική ερευνητική κατεύθυνση μπορεί να είναι η εξέταση των διαφόρων εργασιακών χαρακτηριστικών και της επίδρασής τους στην εργασιακή ικανοποίηση. Στην συγκεκριμένη έρευνα δεν ήταν διαθέσιμοι παράγοντες όπως ο μισθός, οι ώρες εργασίας, το είδος της απασχόλησης, χαρακτηριστικά δηλαδή της αγοράς εργασίας τα οποία λόγω της Οικονομικής Κρίσης έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές. Στα πλαίσια αυτά, θα ήταν επίσης ενδιαφέρον να εξετάσουμε το πώς οι διάφοροι μη χρηματικοί παράγοντες επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση. Το περιεχόμενο της εργασίας, η ταύτιση εκπαίδευσης και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την εργασία, οι διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, ασκούν σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Λόγω της αύξησης της ανεργίας και του κλίματος αβεβαιότητας που δημιουργεί η Οικονομική Κρίση, κρίνεται ενδιαφέρουσα η εξέταση των παραπάνω παραγόντων, ιδιαίτερα σε χώρες με υψηλή ανεργία.

Επιπλέον, το ζήτημα των προσδοκιών που δημιουργεί η Οικονομική Κρίση χρίζει περαιτέρω ανάλυσης. Το πιο σημαντικό στοιχείο που μπορεί να ερευνηθεί, είναι το κατά πόσον οι προσδοκίες των ατόμων τείνουν να προσαρμόζονται στις πραγματικές συνθήκες και συνεπώς το κατά πόσον εξακολουθούν να ασκούν επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Η παραπάνω προσαρμογή, αναφέρεται τόσο στην περίπτωση της οικονομικής ανάκαμψης και σταθεροποίησης, όσο και στην περίπτωση συνέχισης της Οικονομικής κρίσης.

Τέλος, οι παράγοντες που σχετίζονται με την Οικονομική Κρίση, καθώς και τυχόν νέοι που θα προκύψουν, μπορούν να διερευνηθούν με βάση τις Όψεις της Εργασιακής Ικανοποίησης, έτσι ώστε να έχουμε πληρέστερη και πιο συγκεκριμένη εικόνα της επίδρασης των συγκεκριμένων μεταβλητών.

Βιβλιογραφία

Allen J, van der Velden R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.

Arrow K. (1997). The benefits of Education and the formation of preferences. In: J.R. Behrman and N.Stacy (Eds) *The Social Benefits of Education* (Ann Arbor, MI University of Michigan Press).

Bardasi E., Francesconi M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers, *Social Science & Medicine*, 58, 1671-1688.

Bartel P.A (1981). Race Differences in Job Satisfaction: A Reappraisal, *The Journal of Human Resources*, 16:2, 294-303.

Bender A. K., Sloane J.K. (1998). Job Satisfaction, Trade Unions, and Exit-Voice Revisited, *Industrial and Labor Relations Review*, 51:2, 222-240.

Bender A. K., Heywood S. J. (2006). Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings, *Scottish Journal of Political Economy*, 53:2, 253-279.

Bender A. K., Donohue M. S., Heywood S. J. (2005). Job Satisfaction and Gender segregation, *Oxford Economic Papers*, 57, 479-496.

Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1999). Well-being, insecurity and the decline in American job satisfaction, Department of Economics, University of Warwick.

Blanchflower D.G., Oswald A.J (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66, 1733-1749.

Borjas G. J. (1979). Job Satisfaction, wages and unions, *The Journal of Human Resources*, 14(1), 21-40.

Brown A., Charlwood A., Dpencer D. (2012). Not all tha it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality, *Work, employment and society*, 26:6, 1007-1018.

Bryson A., Lorenzo C., Lucifora C. (2004). Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?, *British Journal of Industrial Relations*, 42:3, 439-459.

Ferrer-i-Carbonell A., van Praag M.S.B. (2006), Insecurity in the Labor market: The impact of the type of contract on job satisfaction in Spain and Netherlands, *EU project EPICURUS*.

Clark A., Oswald A., Warr P. (1996). Is Job satisfaction U-shaped in age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.

Clark E. A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4, 341-372.

Clark A., Georgellis Y., Sanfey P. (1998). Job satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany, *Research in Labor Economics*, 17, 95-121.

Clark E.A, Kristensen N., Westergard-Nielsen N. (2009). Job Satisfaction and co-worker wages: status or signal?, *The Economic Journal*, 119, 430-447.

Cornelissen T., Heywood S. J., Jirjahn U. (2011). Performance pay, risk attitudes and job satisfaction, *Labour Economics*, 18, 229-239.

D'Addio A.C., Eriksson T., Frijters P. (2003). An Analysis of the determinants of job satisfaction when individuals baseline satisfaction level may differ. Institute of Economics, University of Copenhagen, 16.

Davoine L., Erhel .C, Gurgoat-Lariviere M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond, *International Labour Review*, 147:2-3, 163-198.

Demoussis M., Giannakopoulos N. (2007). Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece, *LABOUR*, 21:2, 333-359.

Drakopoulos S.A., Theodossiou I. (1997). Job Satisfaction and target earning. *Journal of Economic Psychology*, 18, 693-704.

Easterlin R. (1974). Does Economic Growth Improve Human a Lot? Some empirical Evidence. In: P.A. Davis and M.W. Reder (eds), *Nation and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abromowitz*, New York and London: Academic Press, pp. 89-125.

Easterlin R.A. (2001). Income and Happiness: Towards a Unified Theory, *The Economic Journal*, 111, 465-484.

Employment in Europe 2006. Luxembourg : Office for Publication, European Commision.

Employment in Europe 2010, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commision.

Employment and Social Developments in Europe 2011, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commision

Ferrer-i-Carbonell A., Frijters P. (2004). How important is the methology for the estimates of the determinants of Hapiness?, *The Economic Journal*, 114, 641-659.

Ferrer-i-Carbonell A., van Praag M.S. B. (2006). Insecurity in the Labor Market: The impact of the type of contract on job satisfaction in Spain and the Netherlands, *EU project EPICURUS*.

Fisher A. V. J, Sousa-Poza A. (2009), Does Job Satisfaction improve the health of Workers? New Evidence Using Panel Data and Objective Measures of Health, *Health Economics*, 18, 71-89.

Green F., Tsitsianis N. (2005). An investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany, *British Journal of Industrial Relations*, 43:3, 401-429.

Green C., Heywood J. (2007). Are flexible contracts bad for workers? Evidence from job satisfaction data, *Lancaster University Management School Working Paper 2007/042*.

Green C., Parvinder K., Gareth L. (2010). Flexible Contract Workers in Inferior Jobs: Reappraising the Evidence, *British Journal of Industrial Relations*, 48:3, 605-629.

Gujarati D. N. (2004). Basic econometrics, 4th Edition, McGraw-Hill Companies, New York.

Hammermesh, D.S. (2001). The changing distribution of Job Satisfaction, *Journal of Human Resources*, 36, 1-30.

Jones J. R., Sloane J. P. (2009). Regional differences in job satisfaction, *Applied Economics*, 41, 1019-1041.

Kaizer C. L. (2002). Job Satisfaction: A comparison of standard, non standard and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. EPAG Working Paper Series. No. 27.

Kaizer C. L. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. An indicator for labour market modernization, *International Journal of Manpower*, 28:1, 75-94.

Kristensen N., Johanson E. (2008). New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes, *Labour Economics*, 15, 96-117.

Lange T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38, 165-177.

Levy-Garboua L., Montmarquette C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean?, *Journal of Socio-Economics*, 33, 135-151.

Locke A. E. (1969). What is Job Satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

Long S. J. (1997). Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables, Sage Publications, Inc.

Long S. J., Freese J. (2001). Regression models for Categorical Dependent Variables Using Stata, Stata Press Publication.

Marloes de Graaf-Zijl (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment, *De Economist*, 160, 197-218.

McCausland D.W., Pouliakas K., Theodosioui I. (2005). Some are punished and some are rewarded. A study of the impact of Performance Pay on Job Satisfaction, *International Journal of Manpower*, 26:7/8, 636-659.

Millan M. J., Hessels T. R., Aguado R. (2013). Determinants of Job Satisfaction : a European comparison of self-employed and paid employees, *Small Business Economics*, 40, 651-670.

Moguerou P. (2002). Job Satisfaction among US Ph.D graduates: the effects of gender and employment sector. IREDU, CNRS-Universite de Bourgogne and SPRU, University of Sussex, Working Paper.

Munoz de Bustillo Llorente R., Macias F. E. (2005), Job Satisfaction as an indicator of the quality of work, *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.

Mora T., Ferrer-i-Carbonell A. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia, *The Journal of Socio-Economics*, 38, 581-589

Origo F., Pagani L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work, *Labour Economics*, 16, 547-555.

Origo F., Pagani L. (2009). Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe, *International Journal of Manpower*, 29:6, 539-566.

Poggi A. (2010). Job Satisfaction, working conditions and aspirations, *Journal of Economic Psychology*, 31, 936-949.

Panos G.A, Theodossiou I. (2009). Union Mediation and adaptation to reciprocal loyalty arrangements. Department of Economics, University of Aberdeen Business School and Centre for the European Labour Market Research.

Pouliakas K., Theodossiou I. (2009). Confronting objections to performance pay: The impact of individual and gain-sharing incentives on job satisfaction, *Scottish Journal of Political Economy*, 56:5, 662-684.

Skalli A., Theodossiou I., Vasileiou E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics*, 37, 1906-1920.

Sloane J. P., Williams H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender, *LABOUR*, 14:3, 473-502.

Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.

Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. (2000). Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, *KYKLOS*, 53:2, 135-152.

Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A (2007). The effect of Job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland, *The Journal of Socio-Economics*, 36, 895-913.

Spector E.P (1997). *Job Satisfaction. Application, Assessment, Cause and Consequences*, Sage Publications.

Theodossiou I., Vasileiou E. (2007). Making the risk of job loss a way of life: Does it affect job satisfaction? *Research in Economics*, 61, 71-83.

Theodossiou I., Zangelidis A. (2009). Career prospects and tenure-job satisfaction profiles: Evidence from panel data, *The Journal of Socio-Economics*, 38, 648-657.

Van Praag B.M.S, Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A. (2003), The anatomy of subjective well-being, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51, 29-49.

Vila E. L., Garcia-Mora B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction, *Education Economics*, 13:4, 409-425.

Wilk C. D., Neto F. (2012). Workplace Well-being, Gender and Age : Examining the “Double Jeopardy” Effect, *Social Indicators Research*, doi 10.1007/s11205-012-0177-7.

Wooldridge M. J. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press.

Παράρτημα Α.

Πίνακας Α1. : Ορισμοί των Μεταβλητών, Μέσοι Όροι και οι Τυπικές Αποκλίσεις.

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΠΕΡΙΦΡΑΦΗ
Δημογραφικές μεταβλητές			
Ηλικία	41.504	11.164	Σε χρόνια (18-65)
Ηλικία στο τετράγωνο	1847.22	931.84	
Γυναίκες	0.503	0.500	Φύλο, 1:Γυναίκα 0: Άνδρας
Παντρεμένοι	0.716	0.450	Οικογενειακή Κατάσταση 1: Παντρεμένος 0: Ανύπανδρος
Εκπαίδευση	2393	695	Ηλικία στην οποία ολοκληρώθηκε η εκπαίδευση
Διαβίωση σε μεγάλη πόλη	1.573	0.904	Χωροταξικά χαρακτηριστικά διαβίωσης 1: Σε μεγάλη πόλη 0: Μικρή πόλη, χωριό

Παράρτημα «Α» Συνέχεια Πίνακα Α1

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΠΕΡΙΦΡΑΦΗ
Κοινωνικοοικονομικές Μεταβλητές			
Μεγάλη Δυσκολία Πληρωμής Λογαριασμών	2.367	0.930	Δυσκολία Πληρωμής Λογαριασμών 1: μεγάλη δυσκολία 0: μικρή δυσκολία.
Μέσο Επίπεδο στην κοινωνία	0.779	0.414	Υποκειμενική θεώρηση του ερωτώμενου για την θέση του στην κοινωνία 1: μέσο επίπεδο 0: χαμηλό επίπεδο
Υψηλό Επίπεδο στην κοινωνία	0.182	0.386	Υποκειμενική θεώρηση του ερωτώμενου για την θέση του στην κοινωνία 1: υψηλό επίπεδο 0: χαμηλό επίπεδο
Καλή Υγεία	0.290	0.453	Επίπεδο Υγείας 1:καλό επίπεδο 0: κακό επίπεδο
Πολύ καλή Υγεία	678	0.466	Επίπεδο Υγείας 1:πολύ καλό επίπεδο 0:κακό επίπεδο
Καλές Διαπροσωπικές σχέσεις	1.916	0.276	1:καλό επίπεδο 0:κακό επίπεδο
Υψηλό Επίπεδο διαβίωσης	1.889	0.313	Επίπεδο διαβίωσης 1:υψηλό επίπεδο, 0:χαμηλό επίπεδο

Παράρτημα «Α» Συνέχεια Πίνακα Α1

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΠΕΡΙΦΡΑΦΗ
Εργασιακά Χαρακτηριστικά			
Μέτριο επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	0.340	0.473	1: μέτριο επίπεδο ασφάλειας 0: υψηλό
Χαμηλό Επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	0.139	0.346	1: χαμηλό επίπεδο 0: υψηλό
Επάγγελμα γραφείου	0.467	0.498	Επαγγελματική Κατάσταση 1: επ. γραφείου 0: διευθυντική θέση
Χειρωνακτική Εργασία	0.216	0.439	Επαγγελματική Κατάσταση 1: χειρωνακτική εργασία, 0: διευθυντική θέση
Μη λήψη Κατάρτισης			1: Ναι 0: Όχι
Μεταβλητές Σχετικές με την Οικονομική Κρίση			
Η οικονομική κρίση επιδρά στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας	0.370	0.483	1: επιδρά 0: δεν επιδρά
Η οικονομική κρίση επιδρά πολύ στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας	0.312	0.463	1: επιδρά πολύ 0: δεν επιδρά
Αρνητικές προοπτικές απασχόλησης στα επόμενα 2 χρόνια	1.363	0.770	Διατήρηση της θέσης εργασίας στα επόμενα 2 έτη 1: αρνητικές, 0: θετικές
Καλές προοπτικές εύρεσης εργασίας τους επόμενους 6 μήνες	1.571	0.494	Εύρεση εργασίας σε περίπτωση απόλυσης 1: καλές προοπτικές, 0: κακές προοπτικές)

Πίνακας Α2. : Αποτελέσματα του υποδείγματος της Συνολικής Εργασιακής ικανοποίησης

Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Εξαρτημένη Μεταβλητή : Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	
	Μοντέλο 1 ^ο	Μοντέλο 2 ^ο
Ηλικία	-0.0275	-0.0293*
Ηλικία στο τετράγωνο	0.0003*	0.003*
Γυναίκες	0.1040*	0.1255**
Παντρεμένοι	-0.0004	-0.0037
Εκπαίδευση	-0.0079*	-0.0085*
Διαβίωση σε μεγάλη πόλη	-0.0314	-0.0373
Μεγάλη Δυσκολία Πληρωμής Λογαριασμών	0.0282	0.0051
Μέσο Επίπεδο στην κοινωνία	0.1172	0.1120
Υψηλό Επίπεδο στην κοινωνία	0.4720**	0.4259**
Καλή Υγεία	1.1279***	1.1327***
Πολύ καλή Υγεία	2.0326***	2.0389***
Καλές Διαπροσωπικές σχέσεις	0.8774***	0.8434***
Υψηλό Επίπεδο διαβίωσης	1.1455***	1.1228***
Μέτριο επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	-0.6564***	-0.5008***
Χαμηλό Επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	-1.4623***	-1.1169***
Εργασία Γραφείου	-0.1391**	-0.1268*
Χειρωνακτική Εργασία	-0.2491***	-0.2169***
Μη λήψη Κατάρτισης	-0.1721***	-0.1586***
Η οικονομική κρίση επιδρά στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας		-0.3410***
Η οικονομική κρίση επιδρά πολύ στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας		-0.4314***
Αρνητικές προοπτικές απασχόλησης στα επόμενα 2 χρόνια		-0.1282***
Καλές προοπτικές εύρεσης εργασίας τους επόμενους 6 μήνες σε περίπτωση απόλυσης		0.1886***
Επιδράσεις Κρατών	NAI	NAI
Pseudo R ²	0.1410	0.1454
Log pseudoLikelihood	-5411.25	-5383.52
Wald chi2	1582.86	1614.96
Prob > chi2	0.0000	0.000
Παρατηρήσεις	5099	5099

Σημείωση 1^η : Τα αστεράκια δίπλα στους συντελεστές δηλώνουν την στατιστική σημαντικότητα, στατιστικά σημαντικός σε 10%*, στατιστικά σημαντικός σε 5%***, στατιστικά σημαντικός σε 1%****.

Σημείωση 2^η : Όλες οι παλινδρομήσεις περιλαμβάνουν διορθώσεις των τυπικών σφαλμάτων με τη μέθοδο διόρθωσης κατά White.

Πίνακας Α3. : Αποτελέσματα της Διακρατικής Ανάλυσης.

	Εξαρτημένη Μεταβλητή : Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση			
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Σκανδιναβικές Χώρες	Ηπειρωτικές Χώρες	Νότιες Χώρες	Αγγλοσαξονικές Χώρες
Ηλικία	0.0935**	-0.0732***	0.0305	-0.0952*
Ηλικία στο τετράγωνο	0.0008**	0.0008**	-0.0003	0.0011*
Γυναίκες	0.0446	0.1497*	0.1840	0.2309
Παντρεμένοι	0.0648	-0.0336	0.1036	-0.1295
Εκπαίδευση	0.0200**	-0.0046	-0.0029	-0.0444*
Διαβίωση σε μεγάλη πόλη	-0.0889	0.0130	-0.0247	-0.0036
Μεγάλη Δυσκολία Πληρωμής Λογαριασμών	-0.0397	-0.0163	0.0441	0.0908
Μέσο Επίπεδο στην κοινωνία	-0.4792	-0.0462	0.3001	0.9541
Υψηλό Επίπεδο στην κοινωνία	-0.1510	0.4820*	0.4254	0.9608
Καλή Υγεία	-0.0999	1.7173***	1.4809***	0.5726
Πολύ καλή Υγεία	0.9029*	2.5203***	2.4270***	1.5382**
Καλές Διαπροσωπικές σχέσεις	1.2405***	0.6958***	1.0787***	0.4540
Υψηλό Επίπεδο διαβίωσης	1.1421***	1.1668***	1.0583***	1.4131***
Μέτριο επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	-0.2344*	-0.5837***	-0.6569***	-0.4780**
Χαμηλό Επίπεδο Εργασιακής Ασφάλειας	-1.2207***	-1.4192***	-1.1369***	-1.2062***
Εργασία γραφείου	-0.0451	-0.0105	-0.2844	-0.6875***
Χειρωνακτική Εργασία	-0.4673**	-0.0168	-0.4369**	-0.3587
Μη λήψη Κατάρτισης	-0.1472	-0.0436	-0.4266***	-0.3728***
Η οικονομική κρίση επιδρά στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας	-0.3144**	-0.3987***	-0.4455*	-0.4305**
Η οικονομική κρίση επιδρά πολύ στην πιθανότητα απώλειας της εργασίας	-0.3228	-0.3612***	-0.8822***	-0.1743
Αρνητικές προοπτικές απασχόλησης στα επόμενα 2 χρόνια	-0.2655***	-0.0138	-0.0776	-0.1803

Παράρτημα «Α» Συνέχεια Πίνακα Α3

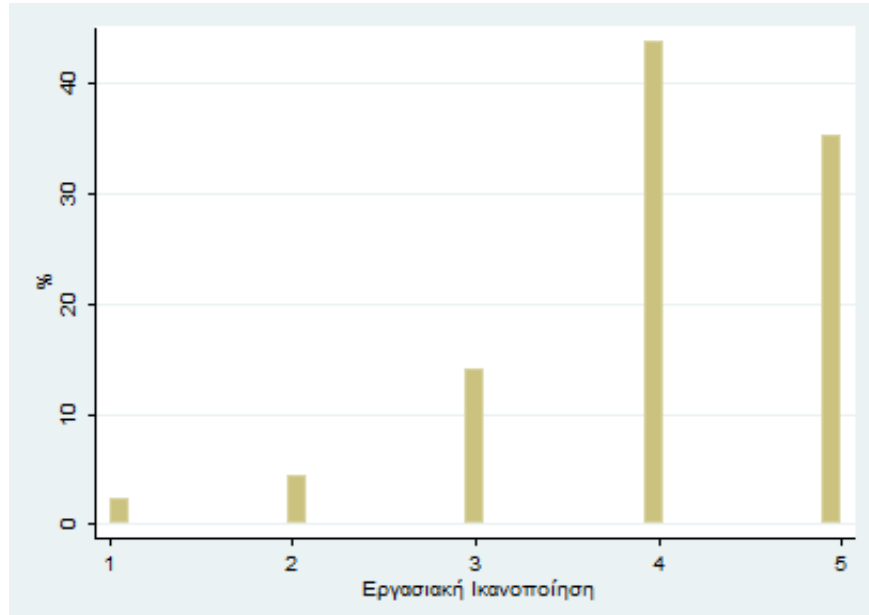
Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Σκανδιναβικές Χώρες	Ηπειρωτικές Χώρες	Νότιες Χώρες	Αγγλοσαξονικές Χώρες
Καλές προοπτικές εύρεσης εργασίας τους επόμενους 6 μήνες σε περίπτωση απόλυσης	-0.7727	0.2835***	0.3362**	0.3445**
Επιδράσεις Κρατών	NAI	NAI	NAI	NAI
Pseudo R ²	0.1190	0.1336	0.1733	0.1338
Log pseudoLikelihood	-1541.80	-2080.87	-1078.17	-596.22
Wald chi2	372.72	521.18	464.83	171.89
Prob > chi2	0.0000	0.000	0.0000	0.000
Παρατηρήσεις	1619	1899	996	586

Σημείωση 1^η : Τα αστεράκια δίπλα στους συντελεστές δηλώνουν την στατιστική σημαντικότητα, στατιστικά σημαντικός σε 10%*, στατιστικά σημαντικός σε 5%***, στατιστικά σημαντικός σε 1%***.

Σημείωση 2^η : Όλες οι παλινδρομήσεις περιλαμβάνουν διορθώσεις των τυπικών σφαλμάτων με τη μέθοδο διόρθωσης κατά White.

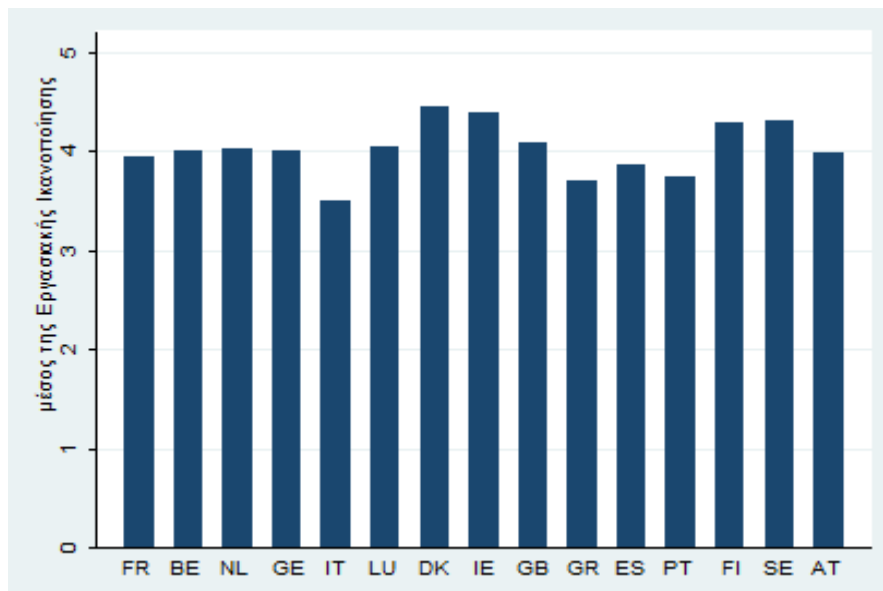
Παράρτημα Β. Γραφήματα

Γράφημα Β1 : Ποσοστό της Εργασιακής Ικανοποίησης για το σύνολο του δείγματος.



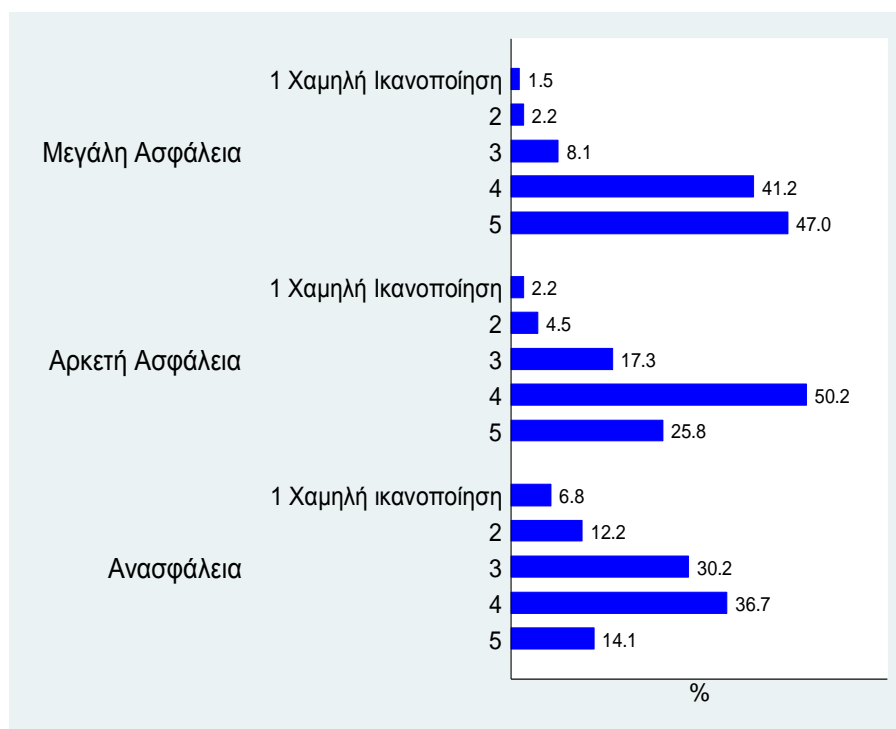
Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

Γράφημα Β2 : Κατανομή της μέσης Εργασιακής Ικανοποίησης για τα 15 κράτη



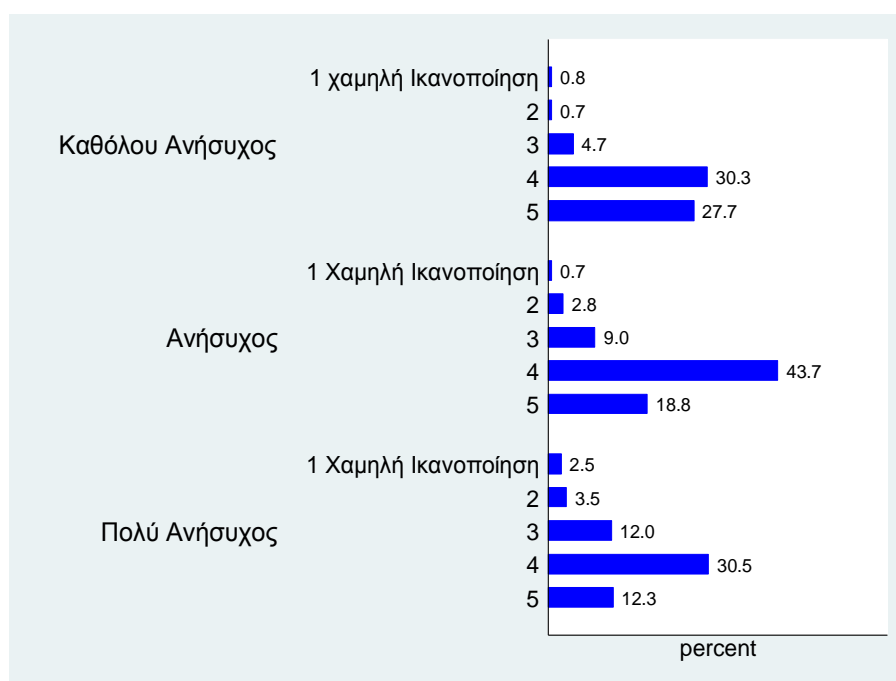
Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

Γράφημα Β3 : Η Εργασιακή Ικανοποίηση και η Εργασιακή Ασφάλεια.



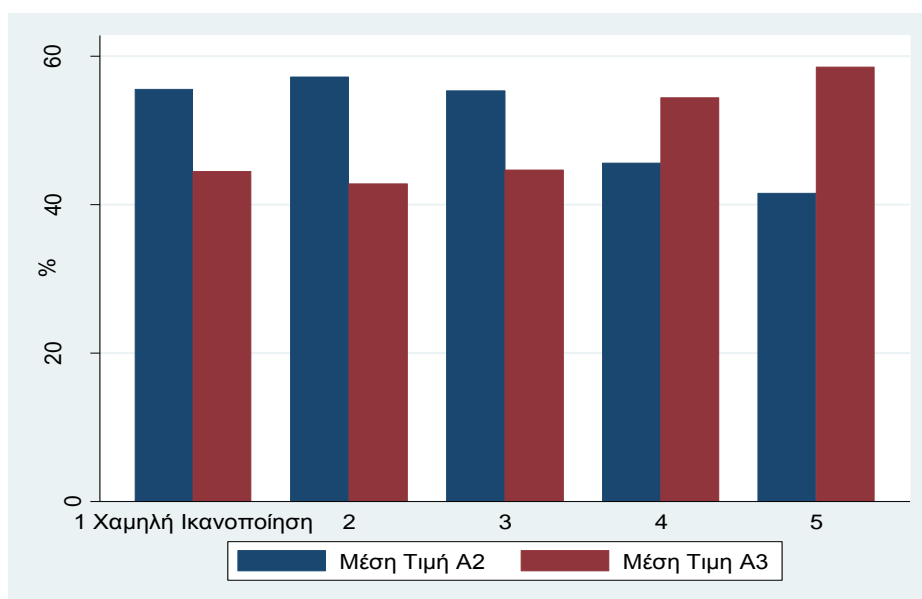
Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

Γράφημα Β4 : Η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και τις επιπτώσεις την οικονομικής κρίσης στη διατήρηση της θέσης εργασίας



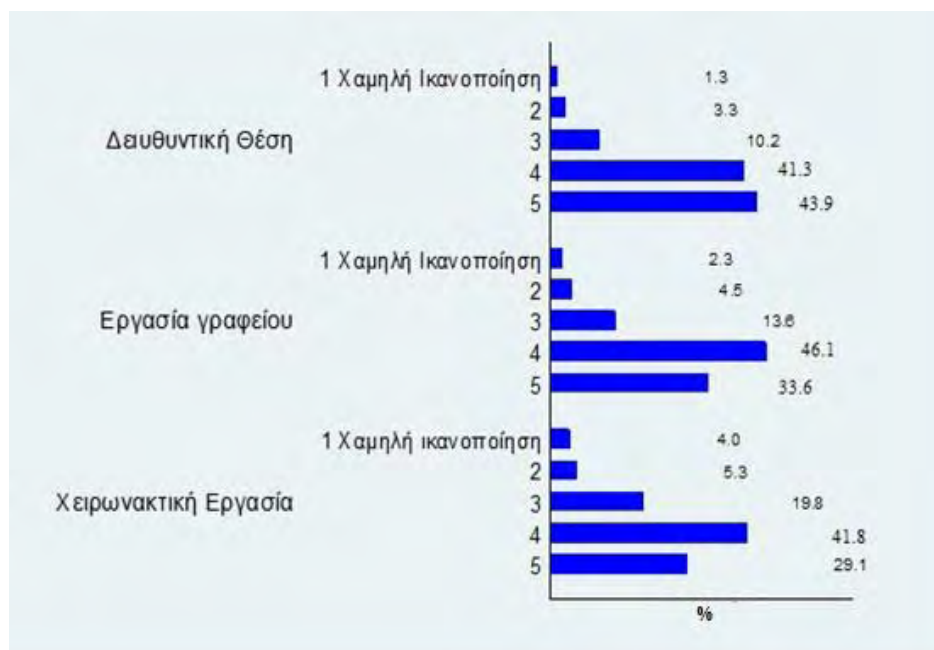
Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

Γράφημα B5 : Η Εργασιακή Ικανοποίηση, η πιθανότητα διατήρησης της εργασίας τα επόμενα 2 έτη και η εύρεση εργασίας σε διάστημα 6 μηνών²⁶



Πηγή: Ιδία Επεξεργασία

Γράφημα B6 : Εργασιακή Ικανοποίηση και Επάγγελμα



Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

²⁶ Όπου A2: η πιθανότητα διατήρησης της εργασίας τα επόμενα 2 έτη και A3: πιθανότητα εύρεσης εργασίας σε διάστημα 6 μηνών.